

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ZÁKAZU KONKURENCE

Labour law aspects of non-competition

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Konzultant: doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zpracoval: Mgr. Hana Brončková

Datum uzavření rukopisu: duben 2013

PROHLÁŠENÍ:

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených, všechny využitě prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne 30. dubna 2013

Mgr. Hana Brončková

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za věcné připomínky a podněty, kterými přispěl k vypracování této rigorózní práce.

Současně bych ráda poděkovala svým nejbližším za jejich toleranci.

OBSAH

OBSAH	4
I. ÚVOD	7
II. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ.....	9
II.1. Období 1. poloviny 20. století.....	9
II.1.I. Úprava obsažená v zákoně o obchodních pomocnících	9
II.1.II. Úprava obsažená v zákoně proti nekalé soutěži	12
II.1.III. Úprava obsažená v zákoně o soukromých zaměstnancích.....	12
II.1.IV. Úprava obsažená v dalších zákonech.....	16
II.2. Období mezi lety 1966 – 1989	16
II.3. Období mezi lety 1989 – 2006	17
II.3.I. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání v průběhu pracovněprávního vztahu v tomto období	17
A. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 3/1991 Sb.	17
B. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 231/1992 Sb.	17
C. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 37/1993 Sb.	19
D. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 74/1994 Sb.	20
E. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 287/1995 Sb.	20
II.3.II. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání po skončení pracovněprávního vztahu v tomto období	20
A. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1 listopadu 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 ...	23
B. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 155/2000 Sb.	25
C. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 46/2004 Sb.	27
III. PLATNÉ ZNĚNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE V OBEČNÝCH SOUVISLOSTECH	29
III.1. Přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jeho změny s ohledem na nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06	29
III.1.I. Zásada legální licence.....	30
III.1.II. Vztah mezi právními předpisy stejné právní síly	32
III.1.III. Závislá práce	35
III.1.IV. Neplatnost právních úkonů	35
III.2. Koncepční novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.	36
III.3. Rekodifikace soukromého práva	38
IV. PLATNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ V PRŮBĚHU PRACOVNĚPRÁVNÍHO POMĚRU	41
IV.1. Právní základ a obecná charakteristika zákazu konkurenčního jednání zaměstnance	41
IV.2. Charakteristika „jiné výdělečné činnosti“ zaměstnance	44
IV.2.I. Jiný pracovněprávní vztah zaměstnance	45
IV.2.II. Podnikatelská činnost zaměstnance	46
A. Podnikání zaměstnance na základě živnostenského oprávnění či jiného než živnostenského oprávnění, neoprávněné podnikání zaměstnance	47
B. Účast zaměstnance v obchodní společnosti.....	49
C. Účast zaměstnance v družstvu.....	55

<i>D. Výdělečná činnost zaměstnance v občanskoprávním vztahu</i>	<i>56</i>
IV.3. Charakteristika „činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“	57
IV.4. Souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance	62
IV.5. Odvolání souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance a jeho následky	67
IV.6. Omezení zákazu konkurenčního jednání zaměstnance u některých výdělečných činností	72
IV.7. Následky porušení zákazu konkurenčního jednání	73
IV.7.I. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	74
IV.7.II. Výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru ..	75
IV.7.III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	77
IV.8. Zvláštní právní úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance	78
IV.8.I. Obecně ke zvláštní právní úpravě omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance	78
IV.8.II. Zvláštní právní úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnanců Generálního finančního ředitelství	82
IV.9. Úprava obsažená v zákoně o střetu zájmu	85
IV.10. Zákaz konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru dle slovenské právní úpravy	90
V. PLATNÁ ÚPRAVA INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY	96
V.1. Právní základ a obecná charakteristika institutu konkurenční doložky	96
V.2. Podmínky pro uzavření konkurenční doložky	99
V.2.I. Formy pracovněprávního vztahu (Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr)	100
V.2.II. Písemná forma ujednání	100
V.2.III. Povaha informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů	102
V.2.IV. Využití informací a ztížení činnosti zaměstnavatele závažným způsobem	106
V.2.V. Omezení ujednání v souvislosti se zkušební dobou	107
V.3. Osobní rozsah konkurenční doložky	109
V.4. Věcné vymezení konkurenční doložky	111
V.4.I. Charakteristika výdělečné činnosti zaměstnance	111
V.4.II. Charakteristika „činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“	112
V.4.III. Charakteristika „činnosti, která by měla soutěžní povahu“	115
V.5. Časová působnost konkurenční doložky	117
V.6. Místní působnost konkurenční doložky	119
V.7. Přiměřené peněžité vyrovnání	120
V.8. Zajištění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky	125
V.9. Náhrada škody	129
V.10. Zánik závazku z konkurenční doložky	133
V.10.I. Dohoda smluvních stran o zániku závazku	133
V.10.II. Zánik závazku zaplacením smluvní pokuty	134
V.10.III. Odstoupení	134
V.10.IV. Výpověď	141

V.10.V. Zánik závazku smrtí nebo zánikem zaměstnavatele či smrtí zaměstnance	141
V.11. Uchazeč o zaměstnání a konkurenční doložka	142
V.12. Konkurenční doložka ve veřejné správě	144
V.13. Právní úprava konkurenční doložky ve slovenském právním řádu	146
VI. PRÁVNÍ ASPEKTY ZÁKAZU KONKURENCE DLE DALŠÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	154
VI.1. Právní aspekty zákazu konkurence obsažené v obchodním zákoníku	154
VI.1.I. Právo proti nekalé soutěži	155
VI.1.II. Zákaz konkurence v ustanovení o obchodních společnostech.....	160
VI.1.III. Zákaz konkurence v závazkových vztazích.....	162
VI.2. Právní aspekty zákazu konkurence obsažené v trestním zákoně.....	167
VII. ZÁVĚR	172
SEZNAM ZKRATEK	178
POUŽITÁ LITERATURA.....	179
SUMMARY	187
ABSTRAKT	189

I. ÚVOD

Konkurenční prostředí a z toho vyplývající konkurence soutěžitelů je jedním ze základních a zároveň nevyhnutelných elementů v hospodářské soutěži. Její existence přispívá k rozvoji technologií a výrobních postupů, know-how a obchodního tajemství. Subjekty na trhu jsou díky těmto faktorům schopny nabídnout spotřebitelům rozsáhlejší sortiment a vyšší kvalitu výrobků a služeb. Pro zajištění řádného fungování tržního hospodářství však musí být stanoveny zásady, které budou přispívat k ochraně trhu a jeho jednotlivých soutěžitelů proti jednáním, která vykazují znaky nekalé soutěže. Takřka každý zaměstnavatel se dnes snaží chránit svůj dosažený úspěch před případnou konkurencí, aby byl schopen v rámci pravidel hospodářské soutěže dosáhnout co největšího majetkového (a společenského) prospěchu. Jeho úsilí směřuje zejména k ochraně know-how, a to nejen před soutěžiteli na trhu, ale také před potenciální konkurencí svých stávajících či bývalých zaměstnanců.

Právo na práci a svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, patří k základním lidským právům. Jednotlivec při této činnosti uplatňuje veškeré své znalosti, poznatky a dovednosti, které mu mohou zajistit před ostatními konkurenty v dané oblasti výhodnější postavení. Činí tak jak v rámci pracovněprávního vztahu, tak v hospodářské soutěži jako osoba samostatně výdělečně činná. Jelikož mnohdy dochází k tomu, že jednotlivec uplatňuje nejen poznatky, dovednosti a informace, které nabyt např. studiem či vlastní praxí, ale také i informace a poznatky, které při své činnosti vytvořil někdo jiný, typicky zaměstnavatel, je nutné, aby na tento stav, v rámci ochrany řádného fungování hospodářské soutěže, právo nějakým způsobem reagovalo.

Účinný prostředek právní ochrany zaměstnavatelů v průběhu i po skončení pracovního poměru se zaměstnanci, kteří se při plnění pracovních úkolů seznámili s informacemi a poznatky o pracovních a technologických postupech, poskytuje přímo ve svých ustanoveních platný zákoník práce. Toto opatření představuje zákonný zákaz konkurenčního jednání v průběhu pracovněprávního vztahu a po jeho skončení nabízí použití institutu konkurenční doložky, jakožto smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Uplatněním těchto zákonných ustanovení však dochází ke střetu zájmů zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců a je nezbytné hledat pro jejich vyváženost

vhodné právní mantinely. Snahou je především zabránit nepřiměřeným zásahům do práv zaměstnavatelů na jedné straně, ale také i zaměstnanců na straně druhé.

Stejně jako na území České republiky, tak i na Slovensku patří právo na práci a svoboda volby povolání k základním ústavně zaručeným právům a svobodám. Možnost omezení konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru i po jeho skončení se připouští jen výjimečně, a to při splnění zákonem stanovených podmínek. Slovenský právní řád rovněž reflektuje předmětnou problematiku a nastavuje zákonné limity případné konkurenční činnosti stávajících i bývalých zaměstnanců.

Cílem této rigorózní práce je podat ucelený pohled na problematiku zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu pracovněprávního vztahu i po jeho skončení. Současně je snahou především teoreticky popsat a vysvětlit jednotlivé instituty, které s tématem konkurenčního jednání zaměstnanců souvisejí, a blíže specifikovat zákonem stanovené požadavky jejich naplnění. Tyto skutečnosti budou posuzovány především z pohledu platné právní úpravy, ale také s odkazem na úpravu, která jí předcházela. V rámci práce jsou rovněž nastíněny některé interpretační a aplikační problémy předmětných zákonných ustanovení, které se objevují při jejich praktickém využití, a z toho plynoucí návrhy na změnu stávající právní úpravy. Součástí je zároveň obecně nastíněna problematika konkurenčního jednání z pohledu dalších právních předpisů. Na závěr každé ze stěžejních kapitol je proveden výklad obdobných ustanovení obsažených ve slovenském zákoníku práce a jejich srovnání s právní úpravou ve Slovenské republice.

II. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ

II.1. Období 1. poloviny 20. století

První snahy o regulaci konkurenčního jednání zaměstnanců, a to až již v průběhu pracovního poměru či po jeho skončení, se datují do počátku dvacátého století. Důsledkem tzv. průmyslové revoluce, která vyvolala změny nejen v ekonomických vztazích, ale také ve vztazích politických a sociálních, docházelo k intenzivnímu rozvoji tržních vztahů a hospodářské soutěže. Nastalý zvrát se současně projevil ve stále se zvyšující potřebě ochrany informací obchodního, výrobního či technického charakteru. Hlavní snahou zaměstnavatelů bylo získat možnost omezit či zamezit konkurenční činnosti zaměstnanců, která by je mohla poškozovat, a způsobit jim tak ekonomickou újmu. Zároveň však bylo nutné upravit i některé ochranné prvky, kterými by byl zaměstnancům zaručen důstojný výkon práce, právo na svobodnou volbu povolání nebo případná možnost dalšího kariérního postupu. Součástí právního řádu v této době ovšem nebyl právní předpis, který by problematiku pracovněprávních vztahů upravoval komplexně. Kusou úpravu například obsahovaly právní normy, které upravovaly pouze určitý druh práce, či normy vztahující se k jinému právnímu odvětví.

II.1.I. Úprava obsažená v zákoně o obchodních pomocnících

Jako první předpis, který nabídl ucelené řešení problematiky regulace soutěžního jednání zaměstnance po dobu pracovněprávního vztahu i po skončení jeho trvání, byl zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) ve znění císařského nařízení ze dne 10. ledna 1915 č. 8 ř.z. Právní norma byla sice přijata ještě v době trvání Rakouska-Uherska, ale později se, na základě zákona č. 11/1918 Sb. z. a n. tzv. recepční normy, stala součástí právního řádu Československé republiky. Za vzor této právní úpravy je označován německý obchodní zákoník.

Osobní působnost zákona o obchodních pomocnících byla omezena na zaměstnance, kteří jsou „*při provozování obchodu některého kupce ustanoveny, aby*

*převážně konaly kupecké služby*¹ a dále na ty, kteří vykonávali „vyšší“ nikoli kupecké služby². Za kupecké služby byly označovány práce, které souvisely s vedením a organizací podniku, přičemž zaměstnanec, který je měl vykonávat, musel oplývat určitou dávkou dovednosti a odborné školenosti. V případě nekupeckých služeb šlo především o činnosti, pro jejich výkon byly nezbytné kvalifikovanější vědomosti, zkušenosti a schopnosti.³ Zákon neopomíjel též negativní vymezení své osobní působnosti, kdy za ty, kteří se nepokládají za obchodní pomocníky, označil „osoby u kupce ustanovené, kterých se užívá toliko výjimečně ke kupeckým službám, jakož i osoby, které vykonávají převážně podřízené úkony.“⁴

Zákonnému omezení výdělečné činnosti zaměstnance za trvání pracovního poměru je věnováno ustanovení § 7 zákona o obchodních pomocnících s názvem „Zákonná záповěď konkurence“. Toto ustanovení explicitně zakazovalo podnikání zaměstnance v jakékoliv oblasti a též neumožňovalo uzavírat jednotlivé obchody v odvětví podnikání zaměstnavatele, resp. „činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet.“ V situacích, kdy došlo k porušení tohoto zákonného zákazu, měl zaměstnavatel možnost požadovat po zaměstnanci, „aby obchody na zaměstnancův účet byly pokládány za uzavřené na zaměstnavatelův účet.“ V případě obchodů uzavřených na účet třetí osoby bylo zaměstnavateli umožněno žádat výtěžek z obchodu či postoupení nároku na plnění. Subjektivní lhůta pro uplatnění nároku zaměstnavatele byla zákonem stanovena na dobu tří měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o uzavření obchodu a objektivní na dobu pěti let od samotného uzavření obchodu.

Zákonem č. 8/1915 Sb., kterým byl novelizován zákon o obchodních pomocnících, došlo k rozšíření zákonného omezení zaměstnance. Zaměstnancům bylo ustanovením této novely zakázáno bez svolení zaměstnavatele přijímat na vlastní nebo cizí účet příkazy spadající do oboru obchodní činnosti zaměstnavatele, a to v případě, kdy by to zaměstnavateli mohlo způsobit hospodářskou újmu.

Retenční doložka byla zákonem o obchodních pomocnících vymezena jako úmluva, která omezuje zaměstnance na dobu po skončení služebního poměru ve

¹ Ustanovení § 1 zákona o obchodních pomocnících.

² Ibidem.

³ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 25. ISBN 978-80-7201-738-6.

⁴ Ustanovení § 1 zákona o obchodních pomocnících.

výdělečné činnosti a současně předchází vzniku škody na straně zaměstnavatele, která byla způsobená následkem užití informací získaných za trvání pracovního poměru zaměstnancem. Základními předpoklady pro platně sjednanou „doložku konkurenční“ byly zaneseny v ustanovení § 36 tohoto zákona. Konkrétně se jednalo o zletilost příslušného zaměstnance, tj. dosažení věku 24 let v době sjednání doložky a jeho roční plat, jehož výše se při skončení pracovního poměru musela pohybovat nad hranicí 4.000 korun. V případě, že nebyly dodrženy výše uvedené podmínky, byla konkurenční doložka považována za absolutně neplatnou. Neplatnost nemohla být žádným způsobem zhojena.

Zapovězení výdělečné činnosti zaměstnance⁵ po skončení pracovního poměru zákon vztahoval pouze na činnosti ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele⁶ a přípustná maximální délka omezení byla určena na dobu maximálně jednoho roku od skončení pracovněprávního vztahu. Omezení výdělečné činnosti podle předmětu, času a místa a v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele ovšem nesmělo, podle okolností konkrétního případu, představovat „*neslušné ztížení zaměstnancovy výživy*“.⁷ Tento termín lze v dnešním pojetí vyložit jako rozpor sjednané konkurenční doložky s dobrými mravy. Judikurním výkladem pak později vyvstala také povinnost sjednat doložku v písemné formě, a to i přesto, že tehdejší právní úprava konkrétní formu nepředepisovala.

Právo zaměstnavatele domoci se práv založených platně sjednanou konkurenční doložkou bylo v ustanovení § 37 tohoto zákona vyloučeno tehdy, když došlo ke skončení pracovního poměru, aniž by k tomu zaměstnanec dal svým jednáním důvod, a to ať již výpovědí bez udání důvodu ze strany zaměstnavatele nebo skončením pracovního poměru zaměstnancem způsobeného zaviněným chováním zaměstnavatele. Odst. 3 totožného ustanovení zákona pak pro případ porušení doložky o nekonkurenci připouštěl sjednání smluvní pokuty, jejíž výše však vždy podléhala moderačnímu právu soudu.⁸ V okamžiku, kdy se ovšem zaměstnavatel domohl na zaměstnanci zaplacení smluvní pokuty, ztrácel právo po zaměstnanci požadovat splnění závazku či případnou náhradu škody, která mu byla jednáním v rozporu se sjednanou doložkou způsobena.

⁵ Pojmy „zaměstnanec“ a „bývalý zaměstnanec“ jsou užity *promiscue*.

⁶ Pojmy „zaměstnavatel“ a „bývalý zaměstnavatel“ jsou užity *promiscue*.

⁷ Ustanovení § 37 zákona o obchodních pomocnících.

⁸ Moderace smluvní pokuty představuje oprávnění soudního orgánu snížit nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti.

Přijetí zákona o obchodních pomocnících je vnímáno jako přelomový mezník své doby. Jeho ustanovení respektovala zájmy obou smluvních stran a je možno ho tedy označit za oboustranně vyvážený zákon, který zohledňoval potřeby jak zaměstnavatele a jeho ekonomického prospěchu, tak také zájmy zaměstnance a jeho základních práv. Je až s podivem, že se takto kvalitním zdrojem zákonodárce při opětovném zavádění institutu konkurenční doložky do právního řádu (ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 29. února 2004) tak málo inspiroval a nesnažil se vyhnout některým, v této práci rozebíraným, interpretačním nejasnostem.

II.1.II. Úprava obsažená v zákoně proti nekalé soutěži

Obecný rámec právní úpravy omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovněprávního vztahu formou zákonného zákazu této činnosti byl vyjádřen v zákoně č. 111/1927 Sb. z. a n., proti nekalé soutěži (zákon o nekalé soutěži). Ten ve svém ustanovení § 14 předepisoval pro zaměstnance, zmocněnce, jednatele nebo cestující, kteří byli přijati výlučně pro určitý podnik, zákaz výdělečné činnosti v soutěži pro jiného soutěžitele. Zákonný zákaz bylo možné prolomit výhradně svolením majitele podniku s takovouto konkurenční činností zaměstnance. V případě porušení zákazu byl zaměstnavatel oprávněn podat na zaměstnance zdržovací žalobu a domáhat se tak jejím prostřednictvím upuštění od takového jednání. Požadavek na náhradu škody, která mu tímto jednáním zaměstnance vznikla, přicházel v úvahu pouze za předpokladu, že zaměstnanec svým vědomým úmyslným či nedbalostním jednáním poškozoval zaměstnavatele. Obdobně mohl být žalován i soutěžitel, který využil služeb zaměstnance přijatého výlučně pro určitý podnik, pokud věděl nebo musel vědět, že zaměstnanec svou nedovolenou činností poškozuje svého původního zaměstnavatele.

Zákon proti nekalé soutěži se zabýval výhradně otázkou zákonného zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního poměru. Institut konkurenční doložky tento zákon ve svých ustanoveních neupravoval.

II.1.III. Úprava obsažená v zákoně o soukromých zaměstnancích

Zákon o obchodních pomocnících byl v roce 1934 nahrazen zákonem č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních

pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). Hlavním důvodem pro jeho přijetí bylo především snaha o sjednocení právní úpravy na území Československé republiky a též zohlednění bohaté judikatury, která se za dobu účinnosti zákona o obchodních pomocnících vytvořila. Zákon o soukromých zaměstnancích v zásadě vycházel ze zákona o obchodních pomocnících, některá ustanovení byla doplněna a jiná naopak přizpůsobena novým společenským poměrům v oblasti pracovněprávních vztahů.⁹

Osobní působnost zákona o soukromých zaměstnancích byla ve srovnání se zákonem o obchodních pomocnících daleko širší a o užití jeho ustanovení rozhodovala pouze skutečná povaha zaměstnancem vykonávaných prací. Zákonem se řídili všichni zaměstnanci v pracovním poměru, jehož předmětem byly práce vyšší, ať se jednalo o jakékoliv odvětví, a dále práce kupecké vykonávané u podnikatelských subjektů. Za soukromé úředníky zákon považoval zaměstnance založen, pojišťoven či bank a dále zaměstnance, kteří byli zaměstnáni u zaměstnavatelů vykonávajících tzv. svobodné povolání (např. advokáti, neautorizovaní architekti či notáři).¹⁰

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za dobu trvání pracovního poměru byl konkretizován v ustanovení § 29 odst. 1 výše uvedeného zákona, „*zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti se zároveň téže soutěže.*“ Ač byl zákonný zákaz formulován jako absolutní, dispozitivnost ustanovení § 29 umožňovala, aby byl zákaz konkurence zaměstnance v pracovní smlouvě dohodou smluvních stran omezen nebo zrušen. Zaměstnanci byl bez svolení zaměstnavatele zapovězen výkon jiného zaměstnání, podnikání na svůj či cizí účet či jakékoli další činnosti pro jiného soutěžitele. Za takto zakázané zaměstnání nebyla ovšem považována nevýdělečná činnost pro spolek, dobročinné zařízení nebo odborovou organizaci a také správa vlastního majetku zaměstnance.

K tomu, aby zaměstnanec přestal být vázán zákonným zákazem vyjádřeným v ustanovení § 29 odst. 1 zákona o soukromých zaměstnancích, byl nezbytný souhlas zaměstnavatele. Již v pracovní smlouvě mohlo být mezi stranami dohodnuto oprávnění

⁹ Podobně též ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 28. ISBN 978-80-7201-738-6.

¹⁰ Srov. ustanovení §§ 1 – 4 zákona o soukromých zaměstnancích.

zaměstnance vykonávat jiné zaměstnání či podnikání. Svolení zaměstnavatele mohlo být zaměstnanci poskytnuto i konkludentně,¹¹ a to především v situacích, kdy zaměstnavatel, který uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu, věděl, že zaměstnanec je již někde zaměstnán, podniká nebo se na podnikání účastní a výslovně s ním nesjedná, že těchto činností zanechá. Pokud by se zaměstnavatel dozvěděl o výkonu těchto činností až po uzavření pracovní smlouvy, nebylo by již možné považovat jeho mlčení za souhlas. Odvolání souhlasu zaměstnavatelem nebylo zákonem nijak řešeno.¹²

V případě porušení povinnosti zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání, měl zaměstnavatel hned několik možností represe. Prvně se mohl na zaměstnanci domáhat náhrady škody, která mu byla zapovězeným jednáním zaměstnance způsobena. Měl také možnost po zaměstnanci požadovat, aby obchody, které byly zaměstnancem sjednány na jeho vlastní účet, byly považovány za obchody uzavřené na účet zaměstnavatele. V případě, že obchod byl sjednán na cizí účet, byl zaměstnavatel oprávněn požadovat, aby mu zaměstnanec, který takovýto obchod na cizí účet uzavřel, vydal provizi nebo postoupil nárok na ni.¹³ Subjektivní lhůta pro uplatnění nároku zaměstnavatele byla stanovena na dobu tří měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení povinnosti zaměstnance dozvěděl. Objektivní lhůta pak na dobu tří let po ujednání obchodu nebo po skončení soutěže.

Problematika týkající se zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru byla upravena velmi podobným způsobem jako v zákoně o obchodních pomocnících a k jejímu úplnému nahrazení došlo až zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Identicky byla zachována možnost sjednat konkurenční doložku pouze se zaměstnancem, majícím při uzavření samotné doložky způsobilost k právním úkonům,¹⁴ a jehož roční plat, tzv. úhrn zaměstnancových požitků,¹⁵ při skončení pracovního poměru, přesahoval hranici 18.000 Kč. Uzavřená konkurenční doložka však také, stejně jako v případě zákona o obchodních pomocnících, nesměla vzhledem k předmětu, místu

¹¹ Srov. CHODĚRA, Oldřich. *Výklad k zákonu o soukromých zaměstnancích*. V Praze: Jednota čsl. soukromých úředníků, dílovedoucích a zřizenců, 1938. s. 118. Knihovna soukromého úředníka; sv. X.

¹² Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 30. ISBN 978-80-7201-738-6.

¹³ Srov. ustanovení § 29 odst. 2 zákona o soukromých zaměstnancích.

¹⁴ Zletilosti se nabývalo dovršením 21. roku nebo také prohlášením za zletilého po 18. roku života.

¹⁵ Srov. ustanovení § 9 zákona o soukromých zaměstnancích.

a času provozování a k obchodnímu zájmu, který měl zaměstnavatel na plnění, neslušně ztížit zaměstnancovu výživu. Jako jednu z dalších podmínek pro platnost sjednané konkurenční doložky zákon předepisoval, aby zaměstnanec po dobu pracovního poměru nahlédl do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. Na výklad termínu „*nahlédnout*“ ovšem literatura nezastávala jednotný názor. Někteří autoři vyslovovali požadavek, aby se zaměstnanec reálně s výrobním a obchodním tajemstvím zaměstnavatele seznámil a podílel se na nakládání s ním (např. byl zaměstnán přímo ve výrobě nebo pověřen vedením obchodních knih).¹⁶ Jinými odborníky bylo naopak tvrzeno, že postačující je možnost seznámit se s vyjmenovanými tajemstvími a „*není rozhodné, zda-li byl zaměstnanec takovou činností zaměstnán*“.¹⁷ Důkazní břemeno vždy nesl zaměstnavatel.

Shodnou právní úpravu bychom také našli u neplatnosti konkurenční doložky v okamžiku výpovědi bez zavinění zaměstnance a u ustanovení upravující smluvní pokutu.

Podstatné změny, které zákon o soukromých zaměstnancích přinesl, se týkaly především obligatorní písemné formy ujednání o konkurenční doložce a možnosti prodloužení doby omezení výdělečné činnosti zaměstnance z jednoho roku až na dobu pěti let. To ale zákon umožňoval pouze za předpokladu, že se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci za dobu přesahující jeden rok až do uplynutí platnosti doložky o nekonkurenci plat, který náležel zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Snahou prvorepublikové právní úpravy bylo řešit rozpor mezi zájmem zaměstnavatele na ochranu svého obchodního tajemství a zájmem zaměstnance na dalším profesním uplatnění po skončení pracovního poměru v oboru, ve kterém u dosavadního zaměstnavatele působil a ve kterém nabyl určitých znalostí, dovedností a zkušeností.¹⁸ Jelikož zákon o soukromých zaměstnancích upravoval komplexně problematiku zákazu konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru i

¹⁶ Srov. HARTMAN, Antonín, ed. *Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n.* V Praze: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1934. s. 298. Právnická knihovna; Sv. 23.

¹⁷ SRB, Jan, ed. a HERMANN-OTAVSKÝ, Karel, ed. *Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)*. Praha: Československý Kompas, 1935. XII - 559 s. Komentované zákony Československé republiky; Sv. 36. In ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 36. ISBN 978-80-7201-738-6.

¹⁸ Srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, roč. 4, č. 10, s. 433.

problematiku konkurenční doložky a vztahoval se na velkou skupinu zaměstnanců, byl označován za nejvýznamnější pramen právní úpravy zkoumané oblasti v té době na území tehdejší Československé republiky.

II.1.IV. Úprava obsažená v dalších zákonech

Mezi další zákony obsahující ustanovení týkající se zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru v období první poloviny dvacátého století patří zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů. Ten vylučoval uzavírání konkurenčních doložek s redaktory, kteří tuto práci vykonávali v hlavním pracovním poměru. Jakákoli taková dohoda by byla pro redaktory nezávazná. A dále též zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.), který obsahoval zákonný zákaz konkurence po dobu pěti let po skončení pracovního poměru pro velmi úzkou skupinu zaměstnanců ve vedení bankovních institucí.

II.2. Období mezi lety 1966 – 1989

Právní úprava zákazu konkurence obsažena v zákoně o soukromých zaměstnancích byla sice součástí právní řádu až do 1. ledna 1966, kdy došlo k nabytí účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ale po „únoru 1948“ se stala neuplatnitelnou. Vzhledem k nastalým politickým poměrům a potlačení veškerých soukromých podnikatelských aktivit ze života společnosti, nepřicházela obchodní soutěž a konkurence mezi podnikateli, zaměstnavateli a zaměstnanci v úvahu.¹⁹ Přijetím zákoníku práce došlo sice ke sjednocení právní úpravy pracovního poměru všech kategorií zaměstnanců do jednoho předpisu, nicméně zákonná úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnanců v průběhu pracovního poměru i po jeho skončení byla v tomto období zákonodárci opomenuta.

¹⁹ Ibidem.

II.3. Období mezi lety 1989 – 2006

II.3.I. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání v průběhu pracovněprávního vztahu v tomto období

Po listopadové revoluci v roce 1989, kdy v Československé republice došlo k pádu socialistického zřízení, se plánované a centrálně řízené hospodářství začalo postupně přetvářet v hospodářství tržní. Aktuální otázkou se stala také nutnost přijetí právní regulace jiné výdělečné činnosti zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru. Vedla k tomu především potřeba ochrany know-how zaměstnavatele v době rozvoje soukromého podnikání, kdy reálně hrozilo jeho zneužití zaměstnanci pro své vlastní podnikání či pro jiného zaměstnavatele.

A. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 3/1991 Sb.

Novela zákoníku práce č. 65/1965 Sb.,²⁰ která jako první postihovala vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, týkající se konkurenční činnosti zaměstnance v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, byla provedena zákonem č. 3/1991 Sb. Jejím přijetím došlo k rozšíření ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o povinnosti zaměstnance „*nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace*“. Zaměstnavatelům tak měla být zákonem poskytnuta ochrana před jednáním zaměstnanců, které by je mohlo poškodit v ekonomické či sociální oblasti. Avšak přílišná obecnost tohoto ustanovení způsobila, že tížený výsledek novela zákoníku práce v oblasti regulace konkurenční činnosti zaměstnanců nepřinesla a bylo nutné pro úpravu této problematiky nalézt vhodnější řešení.

B. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 231/1992 Sb.

Požadavek zaměstnavatelů na zamezení nežádoucího stavu, kdy zaměstnanci při své vlastní podnikatelské činnosti využívali poznatky, informace či kontakty dosažené při výkonu práce v pracovněprávním vztahu, mělo splnit přijetí zákona č. 231/1992 Sb. Nově přijatá novela začlenila do stávajícího zákoníku práce ustanovení § 75, kterým se

²⁰ Pod pojmem zákoník práce se pro účely kapitoly II.3.I. a kapitoly II.3.II. této práce, nebude-li uvedeno jinak, rozumí zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zákonodárce pokusil eliminovat konkurenční chování zaměstnance vůči zaměstnavateli v průběhu trvání pracovního poměru. Dikce ustanovení zákoníku práce zněla: „*pracovníci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v průběhu pracovněprávního vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnáni, jen s jejím předchozím písemným souhlasem*“. Citované omezení se vztahovalo pouze na zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnáni na základě pracovní smlouvy. Na zaměstnance vykonávající svou činnost na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, se zákaz jiné výdělečné činnosti nevztahoval. Bylo by totiž velmi tvrdé požadovat po takovýchto zaměstnancích písemné souhlasy zaměstnavatelů k výkonu jiné výdělečné činnosti, a to navíc v případě, kdy tyto dohody neposkytovaly zaměstnancům žádné sociální jistoty a jejich vypovězení zaměstnavatelem nebylo nijak obtížné.²¹

Souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance musel být udělen v písemné podobě. Nezbytné pro naplnění ustanovení zákona bylo také to, aby byl tento souhlas dán zaměstnavatelem již před faktickým zahájením činnosti, přičemž zaměstnanec neměl na jeho udělení právní nárok. Zaměstnavatel nebyl povinen souhlas zaměstnanci udělit a své pozitivní či negativní rozhodnutí nemusel žádným způsobem odůvodňovat.

Zákoník práce v ustanovení § 75 odst. 2 zaměstnavateli umožňoval, aby již jednou udělený souhlas písemně odvolal. Odvolání představovalo jednostranný právní úkon zaměstnavatele, jehož obligatorní obsahovou náležitostí bylo uvedení konkrétního důvodu, který vedl ke změně učiněného rozhodnutí. Zákoník práce ovšem nijak nevymezoval důvody, pro které byl zaměstnavatel oprávněn souhlas odvolat, a to ani rámcově. Platně učiněné odvolání souhlasu zaměstnavatele mělo za následek povinnost zaměstnance ukončit výdělečnou činnost způsobem, který pro její skončení vyplýval z příslušných právních předpisů, a to bez zbytečného odkladu.

V případě, že zaměstnanec vykonával jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu, dopouštěl se tímto svým jednáním porušování pracovní kázně. Sankční postih zaměstnance byl vždy určován podle intenzity a následků tohoto porušení. Mohlo se

²¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 42. ISBN 978-80-7201-738-6.

jednat např. o mzdový postih, rozvázání pracovního poměru výpovědí (§ 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce) či i o okamžité rozvázání pracovní poměru (§ 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Dle ustanovení § 75 odst. 4 zákoníku práce se vymezený zákaz konkurenčního jednání zaměstnance nevztahoval na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Absolutní zákaz výkonu jakékoli výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, byl vyjádřen, jako snaha o zvýšení ochrany zaměstnavatelů u specifických skupin zaměstnanců, v ustanovení § 75 odst. 3 zákoníku práce, a to pro „*vedoucí organizace a vedoucí pracovníky v jejich přímé řídicí působnosti*“. Za vedoucími pracovníky, potažmo za vedoucí organizace,²² zákoník práce považoval orgány zaměstnavatele, kterými byly především jejich statutární orgány. Mezi vedoucími pracovníky se však dále řadili také jiní zaměstnanci, zejména vedoucí organizačních útvarů zaměstnavatele, kteří byli oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí. Dále i ti zaměstnanci, kteří byli pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, byli oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.²³

C. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 37/1993 Sb.

Nerovnost v právní úpravě omezení výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, týkající se vedoucích a tzv. řadových zaměstnanců, byla často odbornou veřejností kritizována. I kdyby totiž zaměstnavatel chtěl dát vedoucímu zaměstnanci s výkonem jiné výdělečné činnosti souhlas, kogentní ustanovení § 75 zákoníku práce mu toto neumožňovalo. Třetí novela zákoníku práce řešící tuto problematiku, byla provedena zákonem č. 37/1993 Sb. s účinností od 1. června 1993. Novelou došlo ke zrušení absolutního zákonného zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele a vedoucí zaměstnavatele

²² Pojem vedoucí organizace byl vyjasněn zákonem č. 74/1994 Sb., kterým byl novelizován zákoník práce.

²³ Srov. ustanovení § 9 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

v jejich přímé řídicí působnosti a od její účinnosti požívali tito zaměstnanci v předmětné oblasti stejná práva a povinnosti jako ostatní „řadoví“ zaměstnanci zaměstnavatele.

D. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 74/1994 Sb.

Přijetím zákona č. 74/1994 Sb., kterým byl zároveň novelizován zákoník práce, došlo pouze k nahrazení původní socialistické terminologie, která se již stala v devadesátých letech dvacátého století nevyhovující, za terminologii v soukromoprávních disciplínách aktuálně užívanou. Po stránce obsahové nedostálo ustanovení § 75 zákoníku práce však žádných změn. Nejdůležitější změnou učiněnou touto novelou bylo nahrazení pojmu „pracovník“ pojmem „zaměstnanec“ a pojem „organizace“ pojmem „zaměstnavatel“.²⁴

E. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 287/1995 Sb.

Poslední novelizace ustanovení § 75 zákoníku práce byla učiněna zákonem č. 287/1995 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu.²⁵ Ustanovení týkající se jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního poměru bylo rozšířeno o odstavec čtvrtý, který zakotvil výslovný odkaz na speciální právní úpravu výše uvedeného zákona. Nově včleněné ustanovení § 75 odst. 4 zákoníku práce zároveň vyjádřilo tzv. aplikační přednost před ustanovením § 75 zákoníku práce, a to v případě, kdy tento zákon o střetu zájmu danou materii upravoval od zákoníku práce odlišně.

II.3.II. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání po skončení pracovněprávního vztahu v tomto období

Vývoj právní úpravy zákazu konkurenčního jednání po skončení pracovněprávního vztahu byl znatelně ovlivněn ekonomickými změnami, které nastaly v souvislosti se společenskou proměnou na počátku devadesátých let dvacátého století.

²⁴ Viz KOSTEČKA, Jan. Sedmnáctá novela zákoníku práce. Právní praxe, 1994, č. 7, s. 378. A také SOUČKOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1994, č. 5, s. 145.

²⁵ Zákon České národní rady č. 238/1992 Sb. o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu (zákon o střetu zájmů) nabyl účinnosti dne 7. června 1992 a byl k 1. lednu 2007 nahrazen zákonem č. 159/2006 Sb. o střetu zájmu.

Rozvoj soukromého podnikání a uplatňování principů tržní ekonomiky podnítil snahu některých zaměstnavatelů o ochranu svého jedinečného know-how před možným budoucím zneužitím ze strany svých zaměstnanců. Příčinou tohoto úsilí zaměstnavatelů byl fakt, že mnohdy jejich bývalí zaměstnanci, jako osoby samostatně výdělečně činné při výkonu vlastní podnikatelské činnosti či jako zaměstnanci v pracovněprávním vztahu k jinému zaměstnavateli, využili znalosti a dovednosti, které získali při plnění svých pracovněprávních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu k bývalému zaměstnavateli. Zaměstnavatelé tedy začali hledat právní kroky, které by jim umožnily tomuto jednání zaměstnanců předcházet. Současně chtěli mít možnost využít účinného právního nástroje, který by jim, v případě, že již k takému zneužití ze strany zaměstnance došlo, napomohl způsobenou škodu alespoň částečně nahradit. Stávalo se čím dál častěji, že zaměstnavatelé inkorporovali do pracovních smluv ujednání o zákazu zaměstnance konkurovat, a to i přesto, že zákoník práce tento institut výslovně v této době neupravoval. Následný výklad platnosti či neplatnosti takto sjednaných konkurenčních doložek byl v rámci pracovněprávních vztahů posuzován právní naukou nejednotně.

Zásadní význam pro posouzení platnosti sjednaného zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru měla odpověď na otázku, podle kterého zákona má být takové ujednání uzavíráno a následně posuzováno, tj. zdali se bude řídit občanským zákoníkem, nebo zákoníkem práce. Často byla hledána spojitost také s obchodním právem, a to především z důvodu možnosti zaměstnance nedovoleným soutěžním jednáním porušit obchodní tajemství.²⁶ Tato argumentace však byla odmítnuta s odkazem na skutečnost, že „*zaměstnanec není podnikatel a ani zákazy konkurence u jednatelů u obchodních společností a družstevních orgánů nepřetrvávají po skončení daného právního vztahu.*“²⁷

Jelikož se ujednání o konkurenční doložce vztahovalo až na dobu po skončení pracovního poměru, a tedy nemělo vztah k původnímu pracovněprávnímu vztahu, byla konkurenční doložka některými autory považována za smlouvu občanskoprávní, která

²⁶ Srov. ustanovení § 51 ObchZ.

²⁷ In SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 6, s. 267-268.

byla uzavírána jako smlouva inominátní podle ustanovení § 51 ObčZ.²⁸ Posléze ovšem byla dovozována neplatnost takovéto dohody, neboť podle ustanovení § 574 odst. 2 ObčZ se nelze vzdát práv, která mohou v budoucnosti teprve vzniknout. K problematice vyjádřil své stanovisko i Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozhodnutí mimo jiné uvedl: „je třeba za situace, kdy možnost sjednání tzv. konkurenční doložky nebyla ještě v té době jako smluvní typ v českém právním řádu upravena, posuzovat platnost ujednání účastníků vzhledem k jejich obsahu na základě příslušných ustanovení občanského zákoníku, resp. obchodního zákoníku.“²⁹

V literatuře se též objevují názory, které označují ujednání o retenční doložce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za pracovněprávní vztah, a to s ohledem na přímou souvislost s výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru a tvoří jednu z podmínek, za nichž zaměstnanec u zaměstnavatele dohodnutou práci vykonává. Tato skutečnost měla zásadní význam především z hlediska aplikačního, neboť zákoník práce, v tehdejší podobě, stál na koncepci úplné samostatnosti pracovního právu vůči právu občanskému a mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem nebyl ani vztah subsidiarity. Důsledkem toho bylo ujednání o konkurenční doložce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vždy nutno posuzovat podle zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů.³⁰ U otázky platnosti takovýchto ujednání mohlo být namítáno, že konkurenční doložky, i když přímo neupravené v pracovněprávních předpisech, jsou platné s odkazem na ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce, v tehdejší podobě. Ten umožňoval, mimo podstatných náležitostí pracovní smlouvy (tj. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), dohodnout si vzájemně také další podmínky, na nichž mají účastníci smluvního vztahu zájem. Konkurenční doložky by tak byly vnímány jako pouhá specifikace dalších podmínek pracovní smlouvy. S uvedeným ovšem nelze souhlasit, a to především z důvodu toho, že všechny výše uvedené podmínky pracovní smlouvy se vztahují výhradně na období, kdy pracovní poměr trvá, nikoliv na období po jeho skončení.

²⁸ Srov. SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 6, s. 267-268. A také ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, s. 517.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001. [online]. [cit. 2011-07-04]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F78FB0C067C7AAE0C1257A4E006688B9?openDocument&Highlight=0.

³⁰ Srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, roč. 4, č. 10, s. 436.

Další názory také vycházejí z premisy, že konkurenční doložky sjednané v pracovních smlouvách za tehdejší právní úpravy, tj. do 31. prosince 2000, bez toho, aby tento právní institut byl výslovně upraven zákoníkem práce, jsou od počátku neplatným ujednáním.³¹ Tuto tezi potvrzuje i skutečnost, že zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006, měl kogentní charakter a postrádal ustanovení, které by umožňovalo subjektům pracovněprávních vztahů upravit si vzájemná práva a povinnosti odchýlně od zákona. Absentují v něm též ustanovení upravující inominátní smlouvy, která by subjektům pracovního práva umožnila uzavírat i jiná než zákonem upravená smluvní ujednání. Aplikací ustanovení § 244 odst. 1 zákoníku práce, v tehdejší znění, podle kterého je smlouva sjednána tehdy, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu, je zároveň do značné míry omezena zásada smluvní volnosti v pracovním právu. K uvedeným závěrům, které se týkají právní úpravy platné do 31. prosince 2000 se podobně vyjadřuje také Gregorová, která považuje právní povahu ujednání o konkurenční doložce za velmi diskutabilní a staví se k možnosti uzavírat konkurenční doložky spíše negativně.³²

A. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1 listopadu 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95

K problematice přípustnosti sjednávání konkurenčních doložek v pracovních smlouvách se vyjádřil i Ústavní soud ČR ve svém průlomovém nálezu ze dne 1. listopadu 1995. Ačkoli se obecné soudy ve většině případů vyjadřovaly ve svých rozhodnutích k možnosti sjednání jiných než pracovněprávními předpisy výslovně upravených smluvních typů v první polovině 90. let negativně, dospěl Ústavní soud ČR ve svém nálezu k odlišnému závěru.³³

Ve výše zmíněné věci byl ústavní stížností napaden rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 7 Co 524/95, jež byl vázán rozhodnutím Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 105/94, který po provedeném dokazování rozhodl, že ujednání o tom, že „zaměstnanec se po dobu 12 měsíců od skončení pracovního poměru zdrží samostatného i nesamotného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele“ a „v

³¹ Srov. KOSTEČKA, Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*, 1994, roč. 2, č. 7, s. 240.

³² In GREGOROVÁ, Zdeňka. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 1, s. 2.

³³ Srov. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 5.6.1997, sp. zn. 23 Co 209/1996. Nebo srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze 20.1.1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

případě porušení konkurenčního ujednání zaplatí pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti“ je v rozporu s čl. 26 odst. 1 LZPS základních práv a svobod. Krajským soudem bylo v citovaném rozhodnutí dále vysloveno, že „*pracovněprávní předpisy mají kogentní povahu, a proto v nich nelze připustit uplatnění čl. 2 odst. 3 LZPS*“. Právní rámec zákazu konkurence uvedený v § 75 tehdejšího zákoníku práce byl dle vyjádření soudu překročen a samotná neplatnost ujednání již vyplývá z této skutečnosti. Namítanou kogentní povahou pracovního práva bylo dotčeno i posuzování platnosti sjednaného ujednání o smluvní pokutě, kdy soudem byla taktéž judikována jeho neplatnost.

Ústavní soud ČR ve výroku zrušil napadené rozhodnutí Krajského soudu a v odůvodnění nálezu uvedl, že při rozhodování vycházel ze zásady rovnosti jak osob fyzických, tak také právnických, která je vyjádřena v čl. 1 věty první a čl. 3 odst. 1 LZPS. Ústavní soud ČR se tedy nezabýval tím, zda „*konkurenční jednání*“ je občanskoprávní, nebo pracovněprávní povahy. Za podstatné v dané věci považoval pouze zásadu zachování rovnosti v základním právu podnikat vyjádřeném v čl. 26. odst. 1 LZPS základních práv a svobod. Ústavní soud ČR dospěl k názoru, že napadené rozhodnutí založilo nerovnost na straně bývalého zaměstnavatele spočívající v tom, že „*léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. zaměstnancům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit*“. V této souvislosti Ústavní soud ČR judikoval, že „*Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící, každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifik, neboť jde o ustanovení mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života*“. Pracovní smlouvy odchyloující se od ustanovení zákoníku práce tedy nemají být v budoucnu považovány za obecně neplatné. Vždy musí být podrobeny individuálnímu posouzení a až podle něj má být případná platnost či neplatnost konstatována. Za *a priori* neplatné ujednání tak budou považovány výhradně ujednání, ze kterých je v konkrétních případech zřejmé nadměrné

znevýhodnění práv zaměstnance a jeho neúměrné zatížení. Ústavní soud ČR tak v podstatě odmítl kogentní charakter zákoníku práce a připustil platnost konkurenčních doložek po dobu po skončení pracovního poměru s tím, že při hodnocení těchto tzv. konkurenčních ujednání je třeba postupovat jednotlivě.

Rozhodnutí Ústavního soudu ČR nebylo právníkou veřejností přijímáno jednotně. Některými byl tento nález považován za zásadní obrat v českém pracovním právu, který by mohl mít vliv i na jiné oblasti práva. Většina autorů ale nadále zastávala názor, že pracovněprávní úprava je kogentní, a je možno tedy sjednávat jen ty smlouvy, které zákoník práce umožňuje.³⁴

I přesto, že Ústavní soud ČR hovořil ve svém rozhodnutí, kterým připustil za určitých podmínek platnost retenčních doložek, pouze obecně, došlo, dle mého názoru, tímto rozsudkem k zásadnímu obratu v českém pracovním právu. Ten se projevil zejména v podstatné změně právního stavu pracovních smluv v českém právním řádu. Ústavní soud ČR se bohužel konkrétně nevyjádřil o přesném rozsahu přípustnosti konkurenčních doložek v pracovních smlouvách a o případné výši smluvní pokuty, která může být stranami sjednána. Blíže se vyjádřil pouze k trvání zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, kdy nelze mít zásadně námitky proti lhůtě dvanáct měsíců. Zároveň v případě finanční kompenzace judikoval, že by neměla být nezbytným předpokladem pro platnost doložek o nekonkurenci.

B. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 155/2000 Sb.

Novelou zákoníku práce, někdy označovanou jako tzv. I. euronovela či harmonizační novela, byla s účinností od 1. ledna 2001 do pracovněprávních předpisů inkorporována výslovná právní úprava zákazu konkurenčního ujednání po skončení pracovního poměru. Zajímavostí může v tomto směru být fakt, že vládní návrh novely zákoníku práce původně úpravu institutu konkurenční doložky neupravoval, a to z důvodu nesouhlasu odborových organizací a do textu návrhu zákona byla vložena až v průběhu projednávání v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky. Jelikož se jednalo o poslanecký pozměňovací návrh, nebyla k dispozici k tomuto ustanovení žádná důvodová zpráva.

³⁴ Srov. ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, s. 517.

Právní úprava konkurenční doložky byla inkorporována do právního řádu České republiky zákonem č. 155/2000 Sb. Od počátku však přinesla značné aplikační problémy a byla označována za nesystémovou, legislativně velmi nedbalou a obecně nevyhovující právní úpravu. Vzhledem k tomu, že uvedená novela již nepředstavuje platnou právní úpravu, nezabývá se tato práce jejím detailním rozporem, ale zaměřuje se pouze na základní okruhy otázek.

S účinností od 1. ledna 2001 tak bylo do zákoníku práce doplněno ustanovení dosavadního § 29 odst. 2, ve znění „*ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však po jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná*“.

Novelizace ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce představovala průlom do dosavadní právní úpravy, která vycházela z toho, že pracovní smlouva upravuje práva a povinnosti subjektů po dobu trvání pracovního poměru a nikoliv po jeho skončení. Skončením pracovní smlouvy byl totiž ukončen i pracovní poměr a zanikla všechna práva a povinnosti subjektů s výjimkou těch, u kterých zákoník práce či jiný právní předpis upravil právní následky skončení pracovního poměru jiným způsobem. Tehdy novelizovaným ustanovením § 29 odst. 2 zákoníku práce, v tehdejší znění, se tato zásada výrazným způsobem prolomila, jelikož uvedené ustanovení předpokládalo sjednání závazku zaměstnance pro dobu, kdy již za zaměstnance považován nebude.³⁵ Od přijetí předmětné novely již nebylo pochyb o právním režimu a přípustnosti konkurenčních doložek v českém právním řádu.

Klíčovým problémem k posuzování platnosti retenčních doložek se stala otázka stanovení podmínek, za kterých lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat zdržení se jednání vymezeného doložkou. Jelikož zákoník práce tyto podmínky blíže nespecifikoval, jejich interpretaci provedly až soudy ve své rozhodovací činnosti. Zejména bylo třeba blíže se zabývat vyvážeností práv a povinností smluvních stran. Nejvyšší soud ČR v této souvislosti dospěl k názoru, že je třeba při uzavírání

³⁵ Srov. GREGOROVÁ, Zdeňka. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 1, s. 5.

konkurenční doložky mít na zřeteli zájem na zachování rovnosti účastníků v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat. Z toho vyplývá požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností účastníků ujednání o konkurenční doložce.³⁶

Na nutnost vyváženosti práv a povinností, které by měly odpovídat synallagmatické povaze konkurenčního ujednání, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníkem a věřitelem, upozornil Nejvyšší soud ČR ve svém dalším rozhodnutí.³⁷ Konkurenční doložka ve smyslu judikatury tak měla obsahovat určitou finanční satisfakci za zdržení se konkurenčního jednání a měla by zaměstnanci částečně kompenzovat omezenou možnost získání finančních prostředků prací v závislé činnosti nebo formou podnikání. Náhrada mzdy po dobu, kdy zaměstnanec plní ujednání plynoucí z konkurenční doložky, je již obligatorní součástí pozdější právní úpravy.

Jelikož tato právní úprava způsobovala značné problémy a pochybnosti při praktické aplikaci (například zda lze příslušné ujednání učinit výlučně v pracovní smlouvě, určení okruhu zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, otázky týkající se přípustnosti ujednání o smluvní pokutě aj.) bylo nutné provést její novelizaci.

C. Úprava v zákoníku práce ve znění novely č. 46/2004 Sb.

Dne 1. března 2004 nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., jímž se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela bývá někdy označována jako tzv. II. euronovela zákoníku práce. V účinnost vstoupila krátce před přistoupením České republiky k Evropské unii a přinesla řadu zásadních změn, a to především v důsledku požadavku slučování práva České republiky s právem komunitárním.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. bylo zrušeno ustanovení § 29 odst. 2 věta druhá a třetí zákoníku práce a právní úprava konkurenční

³⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004. [online]. [cit. 2012-08-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3EF76D663828C0A4C1257A4E006A67DD?openDocument&Highlight=0.

³⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001. [online]. [cit. 2011-07-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F78FB0C067C7AAE0C1257A4E006688B9?openDocument&Highlight=0.

doložky byla nově vtělena do ustanovení § 29a zákoníku práce. Konkurenční doložky uzavřené od 1. ledna 2001 do 29. února 2004, se nadále řídily dosavadními právními předpisy platnými v době uzavření konkurenčních doložek. Ovšem s ohledem na již zmíněné nedostatky tehdejší právní úpravy a její obtížnou aplikovatelnost bylo odbornou veřejností doporučeno, aby tato smluvní ujednání uzavřená mezi zaměstnavateli a zaměstnanci byla podrobena revizi a znovu sjednána v souladu s novou právní úpravou.³⁸

Na rozdíl od předcházející právní úpravy přinesla uvedená novela jednoznačnější závěr o možnosti sjednání konkurenční doložky jak v pracovní smlouvě, tak i v jakékoliv jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Byly také vyřešeny pochybnosti o účincích dohody o konkurenční doložce v průběhu pracovního poměru, když byla její závaznost stanovena na dobu po skončení pracovního poměru v maximálně přípustné délce jednoho roku. V neposlední řadě došlo k důslednějšímu vymezení okruhu zakázaných činností, které představovala jakákoliv výdělečná činnost bez ohledu na charakter právního vztahu, ve kterém byla vykonávána. Důležitý byl vztah této činnosti k předmětu podnikání zaměstnavatele, s nímž nesměla být totožná či vůči které nesměla mít soutěžní povahu.

³⁸ SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. s. 94. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-868-1.

III. PLATNÉ ZNĚNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE V OBECNÝCH SOUVISLOSTECH

III.1. Přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jeho změny s ohledem na nálezy Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Právní úprava pracovněprávních vztahů, která byla provedena zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdejší podobě, byla považována za úpravu komplexní a samostatnou. Stěžejní zákon podstatě odpovídal základním požadavkům, které byly kladeny na pracovněprávní normu v daném období vývoje ekonomiky a společnosti. Kogentní povaha zákoníku práce se však stala jednou z hlavních překážek dalšího rozvoje pracovního práva. Tento fakt a zároveň odtržení pracovního práva od ostatních právních odvětví, kdy na pracovněprávní vztahy nebylo možné jiné normy, zejména občanskoprávní, použít, vedl k negativním dopadům z hlediska samotné ochrany zaměstnanců. Účastníci pracovněprávních vztahů tak mohli svými právními úkony zakládat práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákoníku práce a neměli možnost, a to ani vzájemnou souhlasnou vůlí, upravit si záležitosti, které zákoník práce výslovně nedovoloval.³⁹ Zaměstnavatel a zaměstnanec se ani nemohli dohodnout na zlepšení pracovních podmínek zaměstnance, které by bylo ve shodě s ochrannou funkcí pracovního práva. Důsledkem toho stále častěji v aplikační praxi docházelo k obcházení pracovněprávní úpravy a přiklání se spíše k využívání některých z nástrojů práva občanského, které respektovaly smluvní volnost.⁴⁰

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. prosince 2006, byl součástí českého právního řádu několik desítek let. Za tuto dobu byl celkem čtyřicet sedmkrát novelizován. Časem již postupně přestával odpovídat dosažené úrovni ekonomických a společenských vztahů a trendům, které se v pracovním právu začaly uplatňovat v mezinárodním měřítku. Bylo proto potřeba zahájit práci na nové právní normě, která

³⁹ Srov. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 31. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁴⁰ In Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/8. VI. n. zákoníku práce – EU*. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

by se pokusila o větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, avšak stále zachovávala dosaženou úroveň ochrany práv zaměstnanců a jejich sociálních standardů.

Nový zákoník práce, který byl proveden zákonem č. 262/2006 Sb., byl schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky dne 23. května 2006 a následně vyhlášen dne 7. června 2006 poté, co došlo k definitivnímu přehlasování zamítavého usnesení Senátu Parlamentu České republiky a veta prezidenta republiky.⁴¹ I přes některé snahy zákonodárců prosadit u nové pracovněprávní normy, z důvodu krátké legisvakanční lhůty a množícím se nesouhlasným stanoviskům, odloženou účinnost nabyl tento předpis dne 1. ledna 2007 účinnosti.

Tato práce si neklade za cíl hodnotit nově přijatý zákoník práce či případně polemizovat s názory na jeho obsah, které byly v té době publikovány. Z důvodu toho budou níže zmíněny pouze některé základní koncepční principy a stěžejní ustanovení nového zákoníku práce a bude obecně přiblíženo přelomové rozhodnutí Ústavního soudu ČR, které do znění zákoníku zásadním způsobem zasáhlo. Prostor pak bude následně věnován novelizacím zákoníku práce, které se přímo dotýkají tématu této práce.

III.1.I. Zásada legální licence

Nově přijatá právní norma liberalizovala základní přístupové hledisko pracovního práva. Došlo k nahrazení doposud aplikovaného principu „*co není dovoleno, je zakázáno*“, postulátem „*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Tato tzv. zásada legální licence, která je vyjádřena v článku 2 odst. 3 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást Ústavního pořádku České republiky (LZPS) a v článku 2 odst. 4 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (Ústava ČR), byla vtělena do ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce a začala být nově aplikována i v případě pracovněprávních vztahů. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele tedy mohou být upraveny od zákona odchýlně za předpokladu, že to konkrétní právní předpis výslovně nezakazuje, či pokud se nejedná o ustanovení,

⁴¹ Ze strany prezidenta republiky byla novému zákoníku práce vyčítána zejména nedostatečná liberalizace právních vztahů, kdy dochází k posílení nerovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve prospěch zaměstnanců. Vytýkán byl zároveň i nedostatečný konsensus obou sociálních partnerů a taktéž obou komor Parlamentu ČR.

z jehož povahy vyplývá, že se od něj odchýlit nelze. Při takovémto určení má ustanovení § 2 odst. 1 ZPr zásadní význam.

Nedlouho po nabytí účinnosti nového zákoníku práce podala u Ústavního soudu ČR skupina poslanců a senátorů návrh na zrušení jeho třiceti ustanovení. Dne 12. března 2008 vyhlásil Ústavní soud ČR nálezný sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zveřejněný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., který významně do nově přijaté právní normy zasáhl. Předmětný nálezný se dotkl i nově uplatněné legální licence. Soud svým rozhodnutím částečně modifikoval nově zakotvenou zásadu tím, že zrušil pro přílišnou komplikovanost a do značné míry i neurčitost, narušující princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu,⁴² část zmíněného ustanovení zákoníku práce. Ponechal pouze zákonem presumovanou nemožnost odchýlit se od zákoníku práce v případě, kdy to zákoník práce zakazuje nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Totožná premisa je uplatňována i pro ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropského společenství.

Se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ úzce souvisí pojem tzv. „flexicurity“, česky více známé jako tzv. „flexibilita“. Pracovní právo je specifickým právním odvětvím soukromoprávní povahy. Co jej ovšem determinuje a zapříčiňuje, že se částečně standardnímu pojetí občanskoprávních vztahů vymyká, je skutečnost, že v jiné právní normě se nesetkáme s takovou nutností ochrany slabší smluvní strany – tj. zaměstnance. Snaha o zvýšenou ochranu zaměstnance vůči zaměstnavateli může být realizována, a byla takto uskutečňována posledních několik desítek let, prostřednictvím kogentních ustanovení. Ta zaměstnancům zaručovala určitá práva bez ohledu na reálné

⁴² Ústavní soud ČR v nálezný Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008, toto své rozhodnutí zdůvodnil následovně. „Ústavní soud předesílá, že v napadeném ustanovení je, resp. má být realizován základní princip vyplývající z Ústavy a Listiny základních práv a svobod označovaný jako princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníkům pracovního vztahu se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také možnost upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec. Jakkoliv zvolená koncepce nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávních vztahů je obecně liberálnější než úprava předchozí a jakoby podstatně rozšiřuje smluvní volnost účastníků, je z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovního vztahu. Při vymezení a formulaci ustanovení, která mají mít kogentní povahu, však podle názoru Ústavního soudu ČR zákonodárce zjevně nedoceníl skutečnost, že zvolená koncepce představuje pro účastníky pracovního vztahu změnu v našich podmínkách zcela zásadní - právo se pro ně stává právem „výkladovým“. Účastníci (zejména zaměstnavatelé) pracovních vztahů náhle nenacházejí vzor pro úpravu svých konkrétních vztahů, ale vyvstává jim nová (a nevyzkoušená) povinnost - zkoumat právo z hlediska, zda v obecné rovině připuštěné odchýlení se od konkrétního ustanovení zákona není zakázáno, a co víc, zda je tento případný zákaz paušální, či zda existuje toliko zákaz odchýlení se v neprospěch zaměstnance.“

potřeby zaměstnavatelů. Ochrana prostřednictvím kogentní úpravy se však nejví vřdy jako zcela účinná.⁴³ V tomto případě je pak nezbytné hledat vyváženost mezi zmiňovanou ochranou zaměstnance a zabezpečení určité pružnosti pracovního práva – tzv. flexibility. Pro kombinaci zmíněných protichůdných požadavků a hledání jejich optimální rovnováhy užívá právní teorie právě pojem „*flexicurita*“. Jde o moderní trend pracovního práva. Výstižnou definici tohoto nového konceptu přináší Hůrka, který uvádí: „*Jde o vytváření právního prostoru pro individuální působení smluvních stran, za použití zásady, co není zakázáno, je dovoleno, při současné existenci kogentních norem garantujících zaměstnanci nezbytný standard práv souvisejících se zaměstnáním.*“⁴⁴ Pracovněprávní norma by dle tohoto trendu měla vřdy zachovávat smluvní volnost, na druhé stran by však měla pamatovat také na ochranu slabší smluvní strany. Díky těmto protichůdným požadavkům bývá na flexicuritu často nahlíženo jako na tzv. „*pokus o kulatý čtverec*“.⁴⁵

III.1.II. Vztah mezi právními předpisy stejné právní síly

Původní zákoník práce, účinný do 31. prosince 2006, vycházel z koncepce úplné samostatnosti a nezávislosti pracovního práva na právu občanském. Naproti tomu nový zákoník práce zvolil cestu delegace. Tento princip znamenal, že k aplikování norem občanského práva docházelo pouze v případě, kdy tento postup výslovně stanovovala ve svých ustanoveních tato pracovněprávní norma. V ostatních případech nebylo užití tohoto právního přepisu přípustné. Nově uplatňovaný legislativní přístup byl promítnut zejména do ustanovení § 4 ZPr. V návaznosti na tento paragraf pak zákoník práce obsahoval celou řadu delegačních ustanovení, která výslovně odkazovala na konkrétní ustanovení občanského zákoníku.

Ústavní soud ČR výše zmiňovaným nálezem rozhodl o zrušení uplatňovaného principu delegace zákoníku práce na občanský zákoník a nahradil ho druhým základním přístupem k řešení vztahů mezi právními předpisy stejné právní síly, a to principem subsidiarity. Své rozhodnutí odůvodnil takto: „*Zásadně platí, že občanské právo je*

⁴³ Viz PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy*, 2009, č. 16.

⁴⁴ In HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibility v českém pracovním právu. *Auditorium*, Praha 2009, s. 9.

⁴⁵ Ibidem, s. 23.

obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava ... Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty“.

Princip subsidiarity je základním pravidlem kontinentálního práva a taktéž stěžejním principem, na kterém je nově liberálně pojaté pracovní právo založeno. V historickém ohlédnutí můžeme pozorovat, že zprvu bylo soukromé právo nediferencované. Až v postupném vývoji došlo k odčlenění práva rodinného, obchodního a také práva pracovního. Za důvod tohoto procesu považují zejména snahu o odlišnou úpravu autonomie vůle stran smluvního vztahu⁴⁶ a také snahu o zvýšenou ochranu jedné z nich oproti civilněprávním normám. I přesto, že pracovní právo vykazuje významné ochranné prvky a zasahuje do sociální sféry subjektů, nelze, s výjimkou oblasti zaměstnanosti, pochybovat, že samo do odvětví soukromého práva stále patří.⁴⁷

Ústavní soud ČR v nálezu namítal, že ani nepřehledné množství odkazů upravených v zákoníku práce uplatňujícím princip delegace na občanský zákoník nemůže obsáhnout veškeré situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. V případě, že by taková situace nastala a zákoník práce by ve svých ustanoveních neobsahoval výslovný odkaz na občanskoprávní ustanovení či byl by tento odkaz nedostatečný, nemohl by být občanský zákoník vůbec použit. „*Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledku právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního*

⁴⁶ Viz HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 168 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická; s. 48-49. ISBN 80-210-2001-6.

⁴⁷ Srov. též HURKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. s. 24-25. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.

*státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu.*⁴⁸

Ústavním soudem ČR nastolená zásada subsidiarity vyvolala i řadu negativních názorů a polemik. Například doc. Galvas považuje použití principu subsidiarity za sporné a uvádí, že v případě, kdy se jedná o dvě samostatná právní odvětví, musí být vztah mezi jejich základními právními předpisy výslovně vyjádřen, a pokud toto vyjádření postrádá, nelze předpis jednoho právního odvětví na druhé právní odvětví aplikovat.⁴⁹ Taktéž ze strany Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) byl publikován názor s tím, že *„vztah zákoníku práce a občanského zákoníku není v současné době upraven, neplatí bez dalšího, že se občanský zákoník použije v pracovněprávních vztazích subsidiárně, jak Ústavní soud naznačuje v odůvodnění svého náletu poté, když zrušil § 4 zákoníku práce, který uvedený vztah řešil na základě delegačního principu. Zejména bude nutné (a také velmi nesnadné) přesně vymezit případy, kdy občanský zákoník na pracovněprávní vztahy nemá být použit (např. odstoupení od smlouvy, výpověď smlouvy a mnoho dalších institutů)“*.⁵⁰

Obecně konstatuji, že odbornou veřejností bylo považováno za žádoucí, aby byl uplatňovaný princip subsidiarity občanského zákoníku vtělen do normativního textu pracovněprávní normy. Zákoník práce měl pak zároveň výslovně vyloučit ta ustanovení občanského zákoníku, která se na pracovněprávní vztahy nemohou aplikovat a definitivně se tak vypořádat s celou řadou delegačních ustanovení, které nebyly nálezem Ústavního soudu ČR zrušeny.⁵¹

⁴⁸ Viz Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. [online]. [cit. 2012-07-15]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=116&r=2008>.

⁴⁹ Srov. GALVAS, Milan. *O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb.* [online]. [cit. 2012-07-15]. Dostupné z:

http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html.

⁵⁰ Viz SAMEK, Vít. *Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce.* [online]. [cit. 2012-07-15]. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/samek.html.

⁵¹ K tomu též Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008: *„Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná.“*

III.1.III. Závislá práce

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, přinesl, oproti předcházející právní úpravě, značné upřesnění pojmu pracovněprávní vztahy.⁵² Zákon je vymezil jako vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Interpretační problémy pojmu závislá práce byly odstraněny ustanovením § 2 odst. 4 a 5 téhož zákona, které za závislou práci, která byla vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považovalo výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Tato práce musela být vykonávána podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Závislou prací se rozuměly také případy, kdy agentury práce dočasně přidělily svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Závislá práce mohla být ve smyslu ustanovení § 3 ZPr vykonávána výlučně v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Výjimky z tohoto pravidla mohly stanovit pouze zvláštní předpisy.⁵³

III.1.IV. Neplatnost právních úkonů

Původní zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, byl založen na absolutní neplatnosti právních úkonů. Takový právní úkon se považuje *ipso iure* za neplatný od počátku, aniž by se neplatnosti bylo nutné dovolávat, přičemž k absolutní neplatnosti se přihlíží *ex officio*. Relativní neplatnost se uplatňovala pouze v případě pracovněprávních úkonů, které směřovaly k rozvázání pracovního poměru.

Liberalizací pracovněprávního předpisu však zákonodárce pozměnil tuto dlouho uplatňovanou koncepci a nově přijatou právní normu postavil na principu relativní

⁵² Zákon č. 65/1965 Sb., který byl platný do 31. prosince 2006, v ustanovení § 1 odst. 1 uváděl, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy. Toto ustanovení bylo samo o sobě příliš úzkým vymezením pracovněprávních vztahů, neboť se omezovalo pouze na individuální pracovněprávní vztahy a zužovalo subjekty pracovněprávních vztahů na nejčastější dvojici subjektů pracovněprávních vztahů – zaměstnavatele a zaměstnance. Taktéž toto ustanovení pouze konstatovalo, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy, aniž by však blíže specifikovalo, co to pracovněprávní vztahy jsou.

⁵³ Za tuto výjimku můžeme považovat např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

neplatnosti právních úkonů. Některé z nich (tj. úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr) však byly z této obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost byla řešena formou neplatnosti absolutní.

Ústavní soud ČR ve výše uvedeném nálezu konstatoval, že zmíněná specifická úprava neplatnosti nepřispívá právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních vztahů, a proto tuto výjimku zrušil. V praxi tento fakt znamenal, že veškeré úkony, které jsou postiženy nějakou vadou, jsou považovány za platné až do té doby, než se jejich neplatnosti oprávněná osoba nedovolá, přičemž neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Absolutní neplatnost u pracovněprávních úkonů přestala být uplatňována a veškeré důvody, které vedly k neplatnosti jakéhokoli pracovněprávního úkonu, představovaly námitku jejich relativní neplatnosti.⁵⁴

Účelnější by však byla situace, kdyby byla i v zákoníku práce, po vzoru občanského zákoníku, zachována kombinace neplatnosti relativní a absolutní. Absolutní neplatnost právních úkonů by se pak vyžadovala u těch právních úkonů, u kterých by se jejich platnost, i přesto, že byly postiženy vadou, přičila dobrým mravům nebo veřejnému pořádku. K tomuto schématu se taktéž přiklonil zákonodárce při přípravě koncepční novely zákoníku práce, jejíž výklad bude proveden v dalším oddíle této práce.

III.2. Koncepční novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

Novelu zákoníku práce, která je známá pod označením koncepční, předložila vláda Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky na konci června roku 2011. Novelou si vláda kladla za cíl zejména v základních systémových přístupech reagovat na nález Ústavního soudu ČR, který byl vyhlášen pod č. 116/2008 Sb., a promítnout do ustanovení zákoníku práce i formálně podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Tímto aktem by současně došlo k naplnění Programového prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010. Vláda si vytyčila za úkol navrhnout úpravy stěžejní pracovněprávní normy, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst, k celkovému zpružnění trhu práce a k zefektivnění využívání nástrojů aktivní politiky

⁵⁴ Shodně BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 100. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

zaměstnanosti.⁵⁵ Spolu s tímto měla novela akcentovat obecný princip autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance.⁵⁶

Novela zákoníku práce, kterou lze označit za nejrozsáhlejší od nabytí jeho účinnosti, byla Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky přijata dne 6. listopadu 2011 a zveřejněna ve sbírce zákonů pod č. 365/2011 Sb. Její účinnost byla stanovena na 1. ledna 2012. Novelou zejména došlo k potvrzení doposud užívaného obecného pravidla vzájemného používání soukromoprávních předpisů, které bylo zavedeno výše zmíněným nálezem Ústavního soud ČR. Úprava subsidiárního použití občanského zákoníku tak byla včleněna přímo do textu základní pracovněprávní normy. Ustanovení § 4 konkrétně uvádí: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“. Současně s tímto zákoník práce v ustanovení § 4a taxativně vypočítává, kdy je podpůrné užití občanského zákoníku přímo touto právní normou vyloučeno, „*pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky*“.

Jakožto základní výkladová pravidla pro aplikaci zákoníku práce, pro realizaci vůle smluvních stran i pro užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, přinesla novela úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů. Zásady tímto získaly normativní význam⁵⁷ a tvoří základní rámec, který utváří podmínky pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Při výkladů práv a povinností v pracovněprávních vztazích k nim musí být vždy přihlíženo.

V případě neplatnosti právních úkonů novela v podstatě vychází z obecného principu relativní neplatnosti právních úkonů. Avšak u některých ustanovení je

⁵⁵ Viz Programové prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

⁵⁶ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2. Novela z. – zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2012-08-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>.

⁵⁷ Zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011, sice obsahoval v ustanovení § 13 až 15 úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů, jednalo se však spíše o specifické povinnosti, které byly uloženy zaměstnavateli. Nešlo o obecně použitelná aplikační pravidla, ze kterých by zákoník práce vycházel.

zakotvena i neplatnost absolutní. Jde o takové úkony, u kterých nebudou dodrženy formální náležitosti právního úkonu, kdy se bude jednat o jednání nezpůsobilé osoby, o závazek k plnění, které je od počátku nemožné či o rozpor s dobrými mravy. Absolutní neplatnost právního úkonu může být uplatněna také v okamžiku, kdy úkon bude v rozporu se zákonem či bude zákon obcházet, avšak pouze za předpokladu, kdy by se úkon přičil základním zásadám pracovněprávních vztahů.⁵⁸

Podrobněji bude zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce č. 262/2011 Sb., probrán v následujících kapitolách této práce, a to zejména s ohledem na téma této práce.

III.3. Rekodifikace soukromého práva

Dne 22. března 2012 byl ve Sbírce zákonů pod číslem 89/2012 Sb. publikován občanský zákoník (nový občanský zákoník), zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém. Právě tyto tři stěžejní právní normy představují základ rekodifikace soukromého práva v České republice.

Nový občanský zákoník přinese počínaje 1. lednem 2014 do českého právního řádu v rámci soukromoprávních vztahů významnou změnu. Bude souhrnně upravovat veškeré obecné instituty soukromého práva, obecnou úpravu právnických osob a zahrnovat taktéž právo rodinné a absolutní i relativní majetková práva. Zároveň přinese nové pojmosloví. Nový občanský zákoník nenahrazuje jenom dosavadní občanský zákoník, ale i řadu dalších soukromoprávních norem a do svých ustanovení integruje dosud samostatnou úpravu závazkového práva v obchodním zákoníku. Na ustanovení nového občanského zákoníku pak bude úzce navazovat zákon o obchodních korporacích, který bude regulovat vztahy v obchodních společnostech a družstvech a také zákon o mezinárodním právu soukromém stanovující kolizní a procesní normy, které řeší soukromé vztahy s mezinárodním prvkem.

Vzájemný vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce vymezuje ustanovení § 2401 odst. 1 nového občanského zákoníku, které stanoví:

⁵⁸ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2. Novela z. – zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2012-08-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>.

„Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“ Zákodárce v předmětném ustanovení zdůraznil soukromoprávní povahu pracovněprávních smluv, jakož i práv a povinností mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dle důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku nemá nový občanský zákoník ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, jako dosud speciální zákonné úpravě. Na zákoník práce tak bude i po 1. lednu 2014 nahlíženo jako na speciální právní předpis s obecnou a podpůrně použitelnou právní úpravou v kodexu práva občanského. Citované ustanovení označuje pracovní smlouvu, a i další dohody zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce, jako jeden z institutů soukromého práva. Stejně tak subjektivní práva a povinnosti, které byly založeny takovýmto právním úkonem, označujeme za práva a povinnosti soukromoprávní povahy. Zařazením tohoto ustanovení do nového občanského zákoníku je tak respektováno systematické hledisko, vzhledem k němuž má nový občanský zákoník kodifikovat souhrn soukromoprávních smluvních typů.⁵⁹

V souvislosti s nastalým procesem je zároveň nezbytné, aby zákonodárce provedl další navazující změny v českém právním řádu. Bez jejich provedení by se mohla rekodifikace civilního práva stát v praxi neaplikovatelnou. Ustanovení § 9 odst. 2 věta první nového občanského zákoníku rovněž stanovuje, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí novým občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy. Z tohoto důvodu vláda České republiky předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, který by měl nabýt účinnosti společně s ostatními předpisy, tj. 1. ledna 2014. Součástí této rozsáhlé novely je také novelizace některých pracovněprávních předpisů. Ve většině těchto norem však půjde vesměs o terminologické změny, které budou reagovat na

⁵⁹ Viz Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In *Sněmovní tisk č. 930/0, část 1/6. Novela z. v souv. s přijetím rekodifikace soukromého práva - EU*. [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=930&CT1=0>.

termíny užívané novým občanským zákoníkem. Podstatnější změny jsou pak navrhovány právě v zákoníku práce.

Rozsahem a tématem této práce není připuštěno detailní zkoumání nových právních předpisů, které byly přijaty v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a novel stávajících právních předpisů, o jejichž znění se nadále vedou politické debaty. Avšak s ohledem na fakt, že předpokládaná účinnost je stanovena již na 1. ledna 2014, budou některé podstatné změny uvedeny i v této práci.

IV. PLATNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ V PRŮBĚHU PRACOVNĚPRÁVNÍHO POMĚRU

IV.1. Právní základ a obecná charakteristika zákazu konkurenčního jednání zaměstnance

Právo na práci a svobodnou volbu povolání náleží k základním ústavně zaručeným svobodám a vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojování svých životních potřeb.⁶⁰ Deklaraci tohoto sociálního lidského práva nalezneme především v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl v New Yorku přijat Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 19. prosince 1966.⁶¹ Právo na práci a svobodnou volbu povolání je ale také zároveň zakotveno v českém právním řádu, a to v čl. 26 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást Ústavního pořádku České republiky (LZPS). Podle ustanovení čl. 26 odst. 1 LZPS má „každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Tímto ustanovením stát uznává potřebu každého zajišťovat si prostředky pro živobytí, a to ať již formou pracovněprávního vztahu, podnikáním či jinou výdělečnou činností. Nejde však o právo absolutní, jelikož stát není touto deklarací zavázán každého zaměstnat. Stát má ovšem povinnost umožnit každému získávat prostředky k obživě prací. Obsahově právo na práci vymezuje triáda práv – právo práci dostat, právo práci udržet, tj. nebýt rušen ve výkonu závislé práce, a právo na ekonomickou podporu v případě, kdy člověk nemůže závislou práci z důležitých důvodů vykonávat.

⁶⁰ Srov. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 101. Edice učebnic PrF MU; sv. 351. ISBN 80-210-3558-7.

⁶¹ Viz *Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 2012-06-09]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>. „Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.“

Ustanovení čl. 26 odst. 2 LZPS dává oproti tomu zákonodárci možnost stanovit podmínky a omezení výkonu určitých povolání nebo činností,⁶² přičemž musí být vždy respektován zákaz diskriminace vyjádřený v LZPS a v mezinárodních úmluvách,⁶³ kterými je Česká republika vázána. Výjimku ze zákazu diskriminace může stanovit výhradně zákon.

Článek 26 odst. 3. neopomíjí ani deklaraci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, kterému ovšem odpovídá povinnost státu vytvářet pro uplatňování tohoto práva vhodné podmínky, a to především prostřednictvím nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Právo na práci je pojmově širší než právo na zaměstnání, jelikož právo na práci obsahuje jednak právo být v pracovněprávním vztahu k určitému zaměstnavateli, ale také právo každého pracovat, tudíž obstarávat si prostředky k živobytí jakýmkoli zákonem nezakázaným způsobem.⁶⁴ Právo na zaměstnání současně souvisí se státní politikou zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.⁶⁵ Tohoto ideálu však lze jen stěží dosáhnout.⁶⁶

Zákonným zákazem konkurenční činnosti zaměstnance v průběhu pracovního poměru dochází k omezení výše uvedených práv a svobod. Zaměstnanec ovšem není omezen ve výkonu jakékoli své činnosti, ale pouze v těch činnostech, které by byly shodné s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele.

Právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu základního pracovněprávního vztahu obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007, ve znění pozdějších předpisů, je typickým ustanovením, kterým tato právní norma poskytuje ochranu zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích. Řadíme ho tedy mezi nemnoho ustanovení, která směřují výhradně k regulaci činnosti zaměstnanců. Převažující omezení na straně zaměstnavatelů označujeme za trend, který je odrazem zvýšené ochrany zaměstnanců, a nalezneme jej nejen v zákoníku práce, ale

⁶² Mezi takové podmínky řadíme zejména odbornou kvalifikaci, věk a státní občanství.

⁶³ Např. Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.

⁶⁴ Srov. KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. s. 800-801. ISBN 80-86898-44-X.

⁶⁵ Srov. ustanovení § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁶ Viz např. FUCHS, Kamil. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. s. 57-74 Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

také i v souvisejících pracovněprávních normách.⁶⁷ V těchto případech jde o plnění jedné z hlavních funkcí pracovního práva, tj. tzv. funkce ochranné, která se projevuje především regulací ekonomické nerovnosti subjektů, kdy je zaměstnanec jako slabší smluvní strana právním řádem více chráněn zejména v oblasti sociální, ekonomické a v péči o jeho zdraví. Zároveň jde o potvrzení základních zásad, které jsou uplatňovány v pracovněprávních vztazích a jsou deklarovány přímo v ustanovení § 1a ZPr.

Právní úpravu zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu zákonodárce začlenil do části třinácté zákoníku práce s názvem Společná ustanovení, Hlavy II. – Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti. Limitaci zaměstnanců konkrétně upravuje ustanovení § 304 odst. 1 ZPr, které poskytuje ochranu majetkových práv a podnikatelských zájmů zaměstnavatelů před neoprávněným užitím výsledků jejich činnosti konkurenty. Vždy však za podmínky respektování ústavně deklarovaného práva zaměstnance na práci a práva na zaměstnání, jehož zaručení nalézáme v ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.⁶⁸ Dikce ustanovení zákoníku práce zní: *„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“*

Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012,⁶⁹ bylo výše citované ustanovení doplněno právě o termín „základní“ pracovněprávní vztah. Důvodem pro tuto revizi bylo snaha o obecné zpřesnění terminologie užití v zákoníku práce. Předmětnou novelou došlo k úpravě ustanovení § 3

⁶⁷ Např. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ Viz ustanovení §§ 10 a 11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
§ 10 *„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“*

§ 11 *„Fyzická osoba má právo si sama zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.“*

⁶⁹ Tzv. Koncepční novela zákoníku práce.

ZPr a zároveň totožné změny byly uskutečněny v obdobných ustanoveních zákoníku práce, které na ustanovení § 3 ZPr odkazují.⁷⁰

IV.2. Charakteristika „jiné výdělečné činnosti“ zaměstnance

Stěžejní význam pro výklad problematiky zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu má pojem „výdělečná činnost“. I přes tuto významnost však pracovněprávní předpisy jeho přímý výklad nenabízejí.⁷¹ Vymezení ovšem nalzáme v odborné literatuře i judikatuře. Výdělečnou činnost definujeme jako jednání dovolené právem, které je primárně vykonáváno za účelem získávání prospěchu.⁷² Pro posuzování, zdali jde o činnost výdělečnou či nikoli, je zejména prvořadá vůle konkrétní osoby získat vykonávanou činností užitek. Není tedy rozhodné, zda k dosažení zamýšleného zisku nakonec dojde. Předmětné je pouze posouzení úmyslu a motivace zaměstnance. Tento závěr potvrzuje též Nejvyšší soud ČR při výkladu pojmu výdělečná činnost ve smyslu ustanovení § 75 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2006: *„O výkon výdělečné činnosti ve smyslu § 75 zákoníku práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě pracovního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnosti, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“*⁷³

Při charakteristice pojmu „výdělečná činnost“ zároveň také není důležité, v jakém právní vztahu je tato činnost vykonávána. V tomto smyslu se tedy může jednat

⁷⁰ Úplné znění novelizovaného ustanovení § 3 ZPr zní: „Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.“ Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁷¹ Naproti tomu např. v pramenech práva sociálního zabezpečení, resp. v ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, nalzáme vymezení pojmu výdělečná činnost po účely státní sociální podpory, a to:

„Výdělečnou činností se rozumí činnost:

a) v České republice, která zakládá účast na nemocenském pojištění,

b) osoby samostatně výdělečně činné: za osobu samostatně výdělečně činnou se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která se za takovou považuje pro účely důchodového pojištění, nebo

c) vykonávaná v zahraničí za účelem dosažení příjmu.“

⁷² Srov. MUŠKA, František. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2006, č. 8, s. 20.

⁷³ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001. [online]. [cit. 2012-07-09]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/755C525A0284868BC1257A4E0064BB18?openDocument&Highlight=0.

například o pracovněprávní vztah dle ustanovení pracovněprávních norem, o podnikání vykonávané na základě živnostenského oprávnění či jiného než živnostenského oprávnění dle zvláštních právních předpisů nebo o účast v obchodních společnostech či družstvech.

Na druhou strany ovšem veškeré úkony, které jsou nezbytné k zahájení samotného výkonu výdělečné činnosti, avšak která má být vykonávána teprve v budoucnu, nelze v této tzv. přípravné fázi pod výše uvedené vymezení výdělečné činnosti podřadit. V konkrétních případech by se jednalo zejména o účast ve výběrovém řízení směřující k získání pracovního místa, obstarávání si živnostenského oprávnění nezbytného pro výkon podnikání nebo např. zakládání obchodních společností či družstev.

IV.2.I. Jiný pracovněprávní vztah zaměstnance

Zákoník práce, který byl účinný do 31. prosince 2006, v § 69 a následujících ustanoveních rozlišoval institut hlavního a vedlejšího pracovního poměru. O vedlejší pracovní poměr se jednalo v případech, kdy zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž byl zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, konal práci v dalším pracovním poměru, který mohl být sjednán pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Souběžné pracovní poměry se pak nacházely v poměru hlavního a vedlejšího. Jelikož se vedlejší pracovní poměr řídil specifickým právním režimem, a to s určitou nižší právní ochrannou zaměstnance (např. výpověď z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, výpovědní doba v délce 15 dnů),⁷⁴ zakládal nerovnost zaměstnanců v hlavním a vedlejším pracovním poměru u jednoho a téhož zaměstnavatele.

Zákoník práce účinný od 1. ledna 2007 již rozdělení pracovního poměru na hlavní a vedlejší neobsahuje. Jeho součástí taktéž není ani žádné omezení pro pluralitu základních pracovněprávních vztahů u jednoho subjektu, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. O případném dalším pracovněprávním vztahu se zákoník práce výslovně zmiňuje pouze v ustanovení § 34b odst. 2, ve kterém je zaměstnanci v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele zakázáno

⁷⁴ Viz ustanovení § 70b odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006.

vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Důvodem pro tuto limitaci zaměstnance je především snaha zákonodárce zabránit účastníkům pracovněprávního vztahu obcházení ustanovení týkající se přesčasové práce.

Jelikož je obecně v pracovním právu uznávána zásada legální licence, resp. zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“, ⁷⁵ vyvozují, s ohledem na omezení výše uvedené, že zaměstnanec je oprávněn vyvíjet činnost ve více základních pracovněprávních vztazích současně, a to jak u jediného zaměstnavatele (s promítnutím omezení, které přináší ustanovení § 34b odst. 2 ZPr), tak u více různých zaměstnavatelů. Vždy ovšem musí být, v případě, že půjde o výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatelů, dodržena dikce zákoníku práce vyjádřená v ustanovení § 304 odst. 1. U těchto prací již ale nepůjde o vedlejší a hlavní pracovní poměr, ale o dva (či více) základních pracovněprávních vztahů s různě stanovenou pracovní dobou a požívající totožné právní ochrany. V souvislosti s výše uvedenou zásadou lze usoudit, že jiná výdělečná činnost může být, dle ustanovení § 3 ZPr, vykonávána nejen v pracovním poměru, ale také ve vztazích založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

IV.2.II. Podnikatelská činnost zaměstnance

Ustanovení § 2 odst. 1 ObchZ definuje pojem „podnikání“ jako činnost soustavnou, prováděnou samostatně podnikatelem, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, jejímž účelem je dosažení zisku. Výčet znaků podnikání je v obchodním zákoníku vymezen taxativně, přičemž platí, že všechny výše uvedené znaky musí vykonávaná činnost splňovat současně. ⁷⁶

⁷⁵ Dřívější právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006 byla postavena na principu opačném, resp. „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Změna pojetí nastala přijetím nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2007. Nově práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být subjekty těchto vztahů upraveny odchýlně od zákoníku práce v případě, že to tento zákon výslovně nezakazuje nebo pokud nejde o ustanovení, z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit.

⁷⁶ I přesto, že nový občanský zákoník zachovává současný pojem „podnikatel“, přináší v této oblasti zásadní změny. Prvořadým kritériem se stává skutečná povaha profesionální činnosti podnikatele, tedy činnosti, kterou daná osoba vykonává. Dochází tak k upuštění od základního vymezení podnikatele jako osoby nadané podnikatelským oprávněním. Dle ustanovení § 420 odst. 1 nového občanského zákoníku „*kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.*“ Současně je ustanovením § 421 odst. 1 a odst. 2 nového občanského zákoníku stanovena vyvratitelná právní domněnka, která označuje za podnikatele každou osobu, která je

Jelikož z formulace pojmu podnikání je zřejmé, že jde o výkon výdělečné činnosti, vyvozují, že za předpokladu shody předmětu podnikání zaměstnance a zaměstnavatele bude jednání zaměstnance kvalifikováno jako porušení ustanovení § 304 ZPr, tj. zákonného zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu.

Mezi způsoby výkonu podnikatelské činnosti zaměstnance řadíme zejména podnikání zaměstnance na základě živnostenského či jiného než živnostenského oprávnění nebo účast zaměstnance v obchodních společnostech nebo družstvu.

A. Podnikání zaměstnance na základě živnostenského oprávnění či jiného než živnostenského oprávnění, neoprávněné podnikání zaměstnance

Oblast podnikání je, mimo obecnou úpravu obsaženou v obchodním zákoníku, vymezena i mnohými jinými souvisejícími právními předpisy, které ke zmíněné obecné úpravě představují úpravu zvláštní. Jedním z takovýchto předpisů je zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění, (živnostenský zákon) upravující základní podmínky výkonu tzv. živnostenského podnikání.

Živnostenský zákon lze považovat za výchozí veřejnoprávní předpis upravující základní vztahy mezi podnikateli a státem v převážné většině podnikatelských aktivit. Pojem „živnostenské podnikání“ je v jeho ustanovení § 2 definován jako „soustavná činnost provozována samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem“, přičemž aby se jednalo o živnost dle toho zákona, musí být veškeré vypočtené zákonné podmínky splněny současně. Uvedená definice je téměř totožná s definicí pojmu „podnikání“, kterou formuluje ustanovení § 2 ObchZ. Na rozdíl od živnostenského zákona ovšem obchodní zákoník pojem „podnikání“ vymezuje obecně, bez zřetele na konkrétní zákon, kterým se podnikatelská činnost řídí.

zapsaná v obchodním rejstříku, či která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku však toto kritérium označuje za sekundární. Rozhodujícím faktorem se stane skutečnost, jak se osoba bude v právním styku fakticky chovat. Pro účely ochrany spotřebitele a doby splatnosti ceny za služby či zboží poskytnuté za úplatu (§ 1963 nového občanského zákoníku) je pojem „podnikatel“ v ustanovení § 420 odst. 2 nového občanského zákoníku rozšířen i na každou osobu, „která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osobu, která jedná jménem nebo na účet podnikatele.“

Živnostenský zákon ve svých ustanoveních současně přináší negativní ohraničení pojmu „živnostenské podnikání“, tedy rozsáhlý výčet činností, které jsou z působnosti živnostenského zákona vyňaty. Ty pak podléhají ustanovením jiných zvláštních právních předpisů.⁷⁷ Činnosti, které nejsou živnostmi dle živnostenského zákona, můžeme rozdělit do několika skupin. Za některé uvádím např. činnosti, které jsou ze zákona vykonávány výlučně státem nebo pověřenými právníckými osobami (např. činnost upravená zákonem č. 29/2000 Sb. o poštovních službách, v platném znění), činnosti, u kterých dochází k využívání výsledků duševní tvůrčí činnosti (např. činnost upravená zákonem č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským (autorský zákon), v platném znění), nebo činnosti, které nejsou živnostmi, jelikož je jejich výkon upraven speciálním právním předpisem (např. činnost auditorů dle zákona č. 93/2009 Sb. o auditorech, v platném znění). V této kategorii činností živnostenský zákon přináší taxativní výčet.

Zákon o živnostenském podnikání rozděluje živnosti na ohlašovací,⁷⁸ pro jejichž výkon postačuje při splnění podmínek živnostenského zákona provést registraci podáním tzv. jednotného registračního formuláře, a koncesované, pro jejichž výkon je již nutné splnit zákonem dané předpoklady pro získání koncese.

Živnost, stejně jako podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění, v případě shody s předmětem činnosti zaměstnavatele, představuje výdělečnou činnost, která je v rozporu se zákonným zákazem konkurence. Zákonodárce dokonce v právní úpravě některých specifických činností, jejichž regulaci nalézáme v samostatných

⁷⁷ Viz např.:

Zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 166/1999 Sb. o veterinární péči a o změně souvisejících zákonů (veterinární zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 85/1996 Sb. o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon ČNR č. 358/1992 Sb. o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 21/1992 Sb. o bankách, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ Živnost ohlašovací: živnost volná (obory upravuje nařízení vlády č. 140/2000 Sb., kterým se stanoví seznam oborů živností volných, ve znění pozdějších právních předpisů. K získání živnostenského oprávnění k jejich provozování není nutno splnit zvláštní podmínky), živnost vázaná (příloha 2 živnostenského zákona, nutno splnit zvláštní podmínky), živnost řemeslná (příloha 1 živnostenského zákona, nutno splnit stanovené podmínky).

zvláštních právních předpisech, přímo obecně vyloučil možnost výkonu jiné výdělečné činnosti, vyjma správy vlastního majetku.⁷⁹

I v případě neoprávněného podnikání zaměstnance bude situace obdobná. Ustanovení týkající se neoprávněného podnikání nalézáme hned v několika právních předpisech, a to jak soukromoprávní,⁸⁰ tak rovněž povahy veřejnoprávní.⁸¹ Obecně vymezujeme, že za neoprávněné podnikání považuje stav, kdy fyzická či právnická osoba uskutečňuje činnost, k níž se podle zvláštních právních předpisů vyžaduje ohlášení či povolení, bez takového ohlášení nebo povolení nebo kdy fyzická nebo právnická osoba, která takovou činnost uskutečňuje jménem jiné osoby nebo na její účet.⁸² I přesto, že tato činnost je v rozporu s právním řádem, bude, stejně jako její legální forma, naplňovat znaky výdělečné činnosti a její výkon bude v rozporu s ustanovení § 304 odst. 1 ZPr.⁸³

B. Účast zaměstnance v obchodní společnosti

Přesné vymezení pojmu „obchodní společnost“, vzhledem ke značným rozdílům u jednotlivých forem obchodních společností, české právní předpisy nenabízejí. Obchodní zákoník pouze ve svých ustanoveních charakterizuje obchodní

⁷⁹ Příkladem takového omezení je např. ustanovení § 5 odst. 4 zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, který stanovuje, že: „Činnost notáře je neslučitelná s jinou výdělečnou činností s výjimkou správy vlastního majetku. Notář však může vykonávat funkci poslance, senátora nebo zastupitele obecního nebo krajského zastupitelstva a i za úplaty činnost vědeckou, publikační, pedagogickou, tlumočnickou, znaleckou, uměleckou a činnost v poradních orgánech vlády, ministerstev, jiných ústředních orgánů státní správy a v orgánech samosprávy.“

⁸⁰ Např. ustanovení § 3a odst. 2 ObchZ.

⁸¹ Např. ustanovení §§ 61 – 64 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon) nebo ustanovení § 118 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² Srov. ustanovení § 3a odst. 2 zákona ObchZ.

⁸³ Jedním z důvodů pro koncepční změnu vnímání osoby podnikatele, kterou přinese nový občanský zákoník, byla také snaha odstranit novým civilním kodexem problémy stávající právní úpravy, dle které osoba, která postrádá podnikatelské oprávnění, není považována za podnikatele ve smyslu obchodního zákoníku. Ustanovením § 3a odst. ObchZ, který stanovil, že „povaha nebo platnost právního úkonu není dotčena tím, že určité osobě je zakázáno podnikat nebo že nemá oprávnění k podnikání; tím není dotčen §49a občanského zákoníku“ a zároveň „osoba, která uskutečňuje činnost, k níž se podle zvláštních právních předpisů vyžaduje ohlášení nebo povolení, bez takového ohlášení nebo povolení, a osoby, které takovou činnost uskutečňují jménem jiné osoby anebo na její účet, odpovídají za škodu tím způsobenou; tím není dotčena jejich odpovědnost podle zvláštních právních předpisů“, byla sice tato problematika částečně napravena, ale i přesto docházelo v praxi k interpretačním a aplikačním problémům. Díky novým ustanovením, která vymezují podnikatele a rysy podnikatelské činnosti, je již výslovně ustanovení o neoprávněném podnikání v novém občanském zákoníku nadbytečné.

společnost jako právnickou osobu založenou za účelem podnikání.⁸⁴ Tato definice ovšem není úplně přesná a musíme vždy brát v potaz i další charakteristické znaky jednotlivých obchodních společností. Mezi ty řadíme zejména dobrovolnost založení, kdy založení probíhá zpravidla na základě smlouvy, a organizovat seskupení, kdy jsou společníci vázáni zákonem a společenskou smlouvou.⁸⁵

Obchodní společnosti mohou mít zejména formu osobní a kapitálovou. Pro posouzení otázky, zda zaměstnanec bude porušovat zákonný zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti, bude stěžejní právě účast na podnikání konkrétní formy společnosti.

Osobní obchodní společnosti

Mezi tzv. osobní obchodní společnosti řadíme veřejnou obchodní společnost a společnost komanditní. V případě veřejné obchodní společnosti není zkoumaná materie nijak problematická. Dle ustanovení obchodního zákoníku je k jednání za veřejnou obchodní společnost oprávněn každý její společník samostatně.⁸⁶ Jelikož se její společníci přímo podílí na správě a obchodním vedením společnosti dovozují, že účast zaměstnance na podnikání veřejné obchodní společnosti je výkonem činnosti výdělečné. V případě shody předmětů činnosti společnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, by tak jednání zaměstnance nebylo, dle ustanovení § 304 ZPr, bez souhlasu zaměstnavatele přípustné. Za jedinou výjimku z tohoto pravidla považují situaci, kdy společníci ve společenské smlouvě pověří, dle ustanovení § 81 odst. 2 ObchZ, zcela obchodním vedením jednoho nebo více společníků. Pouze v tomto momentu zbývající společníci tohoto oprávnění pozbývají, a to až do doby, než dojde k odvolání nebo výpovědi tohoto pověření.⁸⁷

⁸⁴ Srov. ustanovení § 56 odst. 1 ObchZ.

⁸⁵ S účinností od 1. ledna 2014 bude problematika obchodních společností řešena nově přijatým právním předpisem – zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Obecné pojetí obchodních společností však nebude tímto zákonem změněno. I po rekodifikaci budou obchodní společnosti považovány za právnické osoby typu korporace, jejichž hlavním cílem a účelem je podnikání. Shodně se stávající právní úpravou nebude zákon o obchodních korporacích pojem „*obchodní společnost*“ nijak definovat.

⁸⁶ Srov. ustanovení § 81 odst. 1 ObchZ.

⁸⁷ Zákon o obchodních korporacích sice opouští rozdělení obchodního vedení společnosti a jejího statutárního orgánu, jehož důvodem je zavedení jednotného chápání pravidel správy obchodní korporace, avšak výklad případné výdělečné činnosti společníka veřejné obchodní společnosti zůstává i s účinností nové právní úpravy shodný. Dle ustanovení § 106 zákona o obchodních korporacích jsou statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti „*všichni společníci, kteří splňují požadavky stanovené v § 46*“. Stejně tak „*společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem společnosti jsou pouze někteří společníci, kteří splňují požadavky stanovené v § 46, nebo jeden z nich*“.

U komanditní společnosti je situace o něco složitější. V jejím případě jde o právnickou osobu, která v sobě spojuje jak prvky společnosti osobní, tak také kapitálové. Na jejím podnikání se tedy účastní dva druhy společníků. Jde o komanditisty, resp. o společníky, kteří ručí za závazky společnosti pouze do výše svého nesplaceného vkladu zapsaného v obchodním rejstříku (totožně jako společníci společnosti s ručením omezeným), a o tzv. komplementáře, resp. o společníky, kteří naopak ručí za závazky společnosti celým svým majetkem (tak jako společníci veřejné obchodní společnosti). K obchodnímu vedení komanditní společnosti jsou oprávněni výhradně komplementáři a stávají se tak jejím statutárním orgánem. Tímto přímým podílem na obchodním vedení společnosti bude docházet u těchto osob k jednání, které bude kvalifikováno jako činnost výdělečná. Z uvedeného vyplývá, že činnost komplementáře v komanditní společnosti bude posuzována obdobně jako činnost společníka veřejné obchodní společnosti. Naproti tomu u komanditistů bude přiměřeně použit výklad uvedený u společníků společnosti s ručením omezeným.⁸⁸

Kapitálové obchodní společnosti

Za kapitálové obchodní společnosti označujeme společnost s ručením omezeným a akciovou společnost. Jelikož je účast zaměstnance na podnikání společnosti s ručením omezeným hojně řešena judikaturou Nejvyššího soudu ČR, zaměřím se v této kapitole práce na tuto problematiku podrobněji.

Společnost s ručením omezeným je právnickou osobou, jejíž základní jmění je tvořeno vklady jednotlivých společníků, které jsou stanoveny ve společenské smlouvě. Společníci společnosti s ručením omezeným ručí za závazky pouze do výše svých nesplacených vkladů, přičemž aktuální stav splacených vkladů je vždy určován podle zápisu v obchodním rejstříku. Pro zkoumanou oblast účasti zaměstnance na podnikání společnosti s ručením omezeným je podstatné, že činnost, která směřuje k dosažení zisku, vyvíjí sama společnost a nikoli její jednotliví společníci. Konkrétní práva a

⁸⁸ Úprava komanditní společnosti v zákoně o obchodních korporacích nově vylučuje obecnou aplikaci ustanovení o společnosti s ručením omezeným a jako pramen úpravy komanditní společnosti určuje, pokud z ustanovení zákona či smlouvy neplyne něco odlišného, ustanovení o veřejné obchodní společnosti (ustanovení § 119 zákona o obchodních korporacích). Obchodní vedení je však i nadále vyhrazeno pouze komplementářům. Zákon o obchodních korporacích výslovně v ustanovení § 125 odst. 1 uvádí: „statutárním orgánem společnosti jsou všichni komplementáři, kteří splňují požadavky stanovené v § 46“. I přes výše uvedenou změnu zůstane předmětný výklad i v případě komanditní společnosti s účinností nové právní úpravy totožný.

povinnosti společníků jsou definována společenskou smlouvou (případně též stanovami společnosti) a jednotlivými ustanoveními obchodního zákoníku a jsou omezena pouze na ty, které vyplývají z jeho majetkové účasti ve společnosti. Společníka nelze ztotožňovat se samotnou společností, která vystupuje jako samostatný subjekt práva. K tomu uvádí i Nejvyšší soud ČR „Nelze proto ani dovozovat, že by se společníci společností s ručením omezeným mohli stát z důvodu své účasti ve společnosti podnikateli ve smyslu obchodního zákoníku; podnikatelem ve smyslu obchodního zákoníku je pouze společenskou smlouvou založená společnost s ručením omezeným.“⁸⁹

Bezpochyby zásadní otázkou pro posouzení, zda výkon kapitálové účasti zaměstnance na společnosti spadá pod pojem jiná výdělečná činnost, zůstává zisk z takové účasti. Majetkový prospěch společníka je vyjádřen jako podíl na zisku společnosti, který se projevuje jako výnos vkladu společníka do společnosti a je závislý na výši zisku společnosti. Obchodní zákoník spojuje nárok společníka na výtěžek pouze se splacením jeho vkladu (resp. s reálným složením prostředků nebo jiných majetkových hodnot) do společnosti. Nárok či jeho výše pak již není podmíněn žádným jiným přičiněním společníka. Nejvyšší soud ČR v tomto případě, s ohledem na výše uvedené důvody, judikoval, že „i kdyby měla společnost shodný předmět činnosti (podnikání) jako zaměstnavatel některého z jejích společníků, nelze považovat činnost takového společníka při jednání valné hromady společnosti nebo při hlasování o přijetí rozhodnutí mimo valnou hromadu za výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele; „předmětem činnosti“ společníka tu totiž je realizace jeho práv společníka společností s ručením omezeným, stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti. Výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným vyplývajících z pouhé kapitálové účasti ve společnosti proto není sám o sobě (bez dalšího) výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce, i když jde o společnost, která má shodný předmět činnosti (podnikání) jako případný zaměstnavatel společníka.“⁹⁰ Jelikož právo být společníkem

⁸⁹ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96. [online]. [cit. 2011-06-04]. Dostupné z:

http://skoly.fulsoft.cz/onlaw/fs2_text_only_0.php?coll=jns&subcoll=&norm=13/1997;c;J.

⁹⁰ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96. [online]. [cit. 2011-06-04]. Dostupné z:

http://skoly.fulsoft.cz/onlaw/fs2_text_only_0.php?coll=jns&subcoll=&norm=13/1997;c;J.

v obchodní společnosti není až na výjimku⁹¹ zákonem omezeno, a to ani u osob, které jsou v pracovněprávním vztahu, bude i jakýkoli právní úkon směřující k zákazu této činnosti neplatný.

V případě, kdy zaměstnanec koná ve společnosti kromě výkonu svých práv a povinností společníka, které vyplývají z jeho majetkové účasti ve společnosti, také další činnosti, může již být posouzení otázky, zda toto jeho jednání není v rozporu s ustanovením § 304 ZPr, odlišné. V tomto smyslu půjde zejména o funkci jednatele společnosti, která konkuruje jeho zaměstnavateli, nebo o situace, kdy se zaměstnanec z pozice společníka společnosti podílí na zařizování záležitostí společnosti v oblasti, ve které jeho zaměstnavateli konkuruje společnost.⁹² Jednatel je statutárním orgánem společnosti a z titulu této funkce je oprávněn jménem společnosti jednat. Společnost prostřednictvím svého jednatele vlastními právními úkony nabývá práv a povinností a vůle jednatele splývá s vůlí společnosti jako právnické osoby. Jednatel je tak oprávněn určit konkrétní zaměření činnosti společnosti včetně toho, zda společnost svou činnost dočasně nebo trvale omezí. Nejvyšší soud ČR dospěl k totožnému závěru týkající se zákazu konkurence jednatele společnosti a mimo jiné také v rozhodnutí sp. zn. 2 Cdon 1628/97 uvedl „*Za výdělečnou činnost ve smyslu § 75 odst. 1 zákoníku práce, k níž je třeba předchozího souhlasu zaměstnavatele, je nutno považovat i ten případ, jestliže je zaměstnanec jednatelem společnosti s ručením omezeným, která má v předmětu podnikání, zapsaném v obchodním rejstříku, zapsanou činnost shodnou s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele, i když společnost tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.*“⁹³ Z uvedeného vyplývá, že v posuzovaném případě není rozhodující, zda je činnost jednatele společnosti aktivně zaměstnancem vykonávána či nikoli. Už samotné jmenování do funkce jednatele společnosti, která konkuruje jeho zaměstnavateli, způsobuje porušování zákonného zákazu konkurence vyjádřeného v ustanovení § 304 odst. 1 ZPr. Ke stejnému závěru lze dospět i v případě, kdy by jednatel společnosti nebyl za tuto svou činnost pro společnost žádným způsobem

⁹¹ Omezení práva být společníkem společnosti s ručením omezeným je upraveno v ustanovení § 105 odst. 2, 3. věta ObchZ, které stanoví, že „jedna fyzická osoba může být jediným společníkem nejvýše tří společností s ručením omezeným“.

⁹² In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z:

http://skoly.fulsoft.cz/onlaw/fs2_text_only_0.php?coll=jns&subcoll=&norm=13/1997;c;J

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97. Uveřejněný pod č. 22 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999, č. 2.

odměněn. Dle mého názoru již samotný výkon funkce jednatele je pojmově výdělečnou činností, která směřuje k dosažení zisku, a proto i tato činnost spadá pod zákonnou záповeď konkurence vyjádřenou v zákoníku práce.

K totožnému výkladu dospívám i při posuzování výkonu funkce prokuristy společnosti s ručením omezeným. Prokura je primárně upravena v ustanovení § 14 ObchZ a jedná se o zvláštní druh plné moci, jejíž rozsah je vymezen přímo zákonem. Osoba ve funkci prokuristy je oprávněna ke všem právním úkonům, k nimž dochází při provozu podniku, a je zmocněna i k těm úkonům, ke kterým by se jinak vyžadovala zvláštní plná moc. V případě, že k tomu není prokurista výslovným prohlášením zmocněn, není oprávněn činit právní úkony směřující k zatížení nebo zcizení nemovitostí společnosti. Z výše popsaných skutečností je, dle mého názoru, možné na činnost prokuristy ve společnosti s ručením omezeným vztáhnout výše uvedený výklad týkající se jednatele společnosti.

Nejinak je judikaturou posuzována také funkce člena dozorčí rady, jako kontrolního orgánu společnosti, kterou společnost s ručením omezeným zřizuje, mimo zvláštních případů stanovených výslovně zákonem,⁹⁴ fakultativně. Nejvyšší soud ČR k výkonu činnosti členů dozorčí rady uvedl „*Za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce je třeba považovat také činnost, spočívající v tom, že zaměstnanec je člen dozorčí rady ve společnosti s ručením omezeným, která má předmět podnikání shodný s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele, i když společnost nevyvíjí dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost.*“⁹⁵

Při posuzování druhé formy kapitálové obchodní společnosti, tj. akciové společnosti můžeme vycházet ze stejných premis, které byly již uvedeny výše u výkladu účasti zaměstnance na společnosti s ručením omezeným. Stejně jako u společníka společnosti s ručením omezeným výkon práv a povinností akcionáře, který se přímo neúčastní na chodu a řízení společnosti, není jinou výdělečnou činností, ke které by akcionář, v případě shody s předmětem činnosti jeho zaměstnavatel, potřeboval jeho předchozí písemný souhlas. Naproti tomu výkon funkce člena představenstva a dozorčí

⁹⁴ Např. ustanovení § 58b odst. 3, písm. a) zákona č. 458/2000 Sb. o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetických odvětvích a o změně některých zákonů (energetický zákon), ve znění pozdějších předpisů: „*Má-li nezávislý provozovatel přepravní soustavy právní formu společnosti s ručením omezeným, je povinen zřídit dozorčí radu.*“

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98. [online]. [cit. 2011-06-09]. Dostupné z: <http://www.jurisprudence.cz/clanek.html?id=218&seznamtyp=2&rocnik=1999&cislo=6>.

radu akciové společnosti již tuto výdělečnou činnost představuje a budou se na ni uplatňovat veškerá ustanovení týkající se zákazu konkurence vyjádřeného v zákoníku práce.⁹⁶

C. Účast zaměstnance v družstvu

Český právní řád nepovažuje družstvo za obchodní společnost, a tudíž je upraveno v obchodním zákoníku samostatně. Z legální definice, která vychází z ustanovení § 221 odst. 1 ObchZ, vyplývá, že družstvo je společenstvím neuzavřeného počtu osob, které je založené za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních anebo jiných potřeb svých členů. Členové neručí za závazky družstva. Stanovy mohou ovšem určit, že členové družstva nebo někteří z nich mají na základě rozhodnutí členské schůze vůči družstvu do určité výše uhrazovací povinnosti přesahující členský vklad na krytí ztrát družstva. Tato uhrazovací povinnost člena nemohou však přesáhnout trojnásobek členského vkladu. Vznik členství v družstvu je podmíněn splacením členského vkladu, jehož výši určují příslušné stanovy družstva, přičemž k účasti na družstvu váže společenská smlouva, potažmo obchodní zákoník, určitá práva a povinnosti. Z výše uvedeného důvodu je tedy možné účast člena na družstvu přirovnat k účasti společníka či akcionáře na kapitálových obchodních společnostech. Totožně, jako pouhá kapitálová účast na podnikání kapitálové společnosti nelze členství v družstvu označit jako výdělečnou činnost dle ustanovení § 304 odst. 1 ZPr. V tomto případě se bude jednat výhradně o výkon práv a povinností člena družstva, které vyplývají z účasti člena na družstvu.

V obecné rovině lze srovnání s kapitálovými společnostmi uplatnit i v případě posuzování působnosti v představenstvu družstva (srov. s jednatelem společnosti s ručením omezeným či členem představenstva akciové společnosti) či kontrolní komisi družstva (srov. s dozorčí radou). Představenstvo, jakožto statutární orgán, řídí činnost družstva a rozhoduje o všech záležitostech družstva, které nejsou zákonem nebo

⁹⁶ Zákon o obchodních korporacích v případě kapitálových obchodních společností do jisté míry většinu ustanovení ze stávajícího obchodního zákoníku přebírá. Přesto přináší více či méně významné změny. Novinkou v nové právní úpravě je možnost nejvyšších orgánů kapitálové obchodní společnosti dávat pokyny týkající se obchodního vedení společnosti. Ustanovení § 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích však toto umožňuje pouze tehdy, kdy o tento pokyn člen statutárního orgánu požádá. Co se však týče posouzení charakteru činnosti jednotlivých osob, které se účastní na podnikání společnosti s ručením omezeným či akciové společnosti, zůstává právní úprava fakticky nedotčena a lze tedy použít výklad učiněný dle stávajících právních předpisů. Změny týkající se zákazu konkurence statutárního orgánu v ustanoveních zákona o obchodních korporacích budou zmíněny v kapitole VI.1.II. této práce.

stanovami vyhrazeny jinému orgánu. Představenstvo plní usnesení členské schůze a odpovídá jí za svou činnost.⁹⁷ Naproti tomu kontrolní komise je oprávněna kontrolovat veškerou činnost družstva a projednává stížnosti jeho členů, přičemž při výkonu své činnosti odpovídá pouze členské schůzi a je nezávislá na ostatních orgánech družstva.⁹⁸ Z nastíněného tedy vyplývá, že působnost v představenstvu či kontrolní komisi družstva lze označit jako bezprostřední účast na činnosti družstva a spadá pod činnosti, které jsou, za předpokladů specifikovaných v této práci níže, regulovány jako výkon jiné výdělečné činnosti v zákoníku práce.⁹⁹

D. Výdělečná činnost zaměstnance v občanskoprávním vztahu

Za další možnou formu výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která může být považována při splnění stanovených podmínek za konkurenční činnost, považujeme činnost vykonávanou v občanskoprávním vztahu. V tomto případě nebude zaměstnanec veden v žádném z dostupných rejstříků podnikatelů a činnost bude vykonávat na základě závazkového vztahu uzavřeného dle občanského zákoníku. Na rozdíl od podnikání tato činnost nebude natolik intenzivní, aby se dalo hovořit o určité soustavnosti jednání, jakožto jednoho ze základních znaků „podnikání“. Půjde-li tedy o činnost, která bude vykonávána nahodile a zcela výjimečně a zároveň kdy se jednotlivá jednání nebudou opakovat, bude možné takovouto činnost označit jako činnost výdělečnou, která je vykonávána na základě občanskoprávních norem.¹⁰⁰ Rozhodujícím faktorem, který bude podstatný při posouzení konformnosti takového občanskoprávního vztahu s ustanovení § 304 ZPr, je úplatnost daného závazkového vztahu.

V občanském zákoníku nalezneme několik výslovně upravených smluvních typů, které by bylo možné zahrnout do výše popsané kategorie. Nic samozřejmě

⁹⁷ Viz ustanovení § 234 ObchZ.

⁹⁸ Viz ustanovení § 244 ObchZ.

⁹⁹ Shodně se stávající úpravou upravenou v obchodním zákoníku je statutárním orgánem družstva představenstvo, kterému přísluší obchodní vedení družstva a které plní usnesení členské schůze (ustanovení § 706 zákona o obchodních korporacích). Stejně tak působnost kontrolní komise družstva zůstává fakticky nezměněna (ustanovení § 715 zákona o obchodních korporacích).

¹⁰⁰ Viz ŠTENGLOVÁ, Ivana, PLÍVA, Stanislav, TOMSA, Miloš a kol. *Obchodní zákoník: komentář*, 13. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 7. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-097-4. A také ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-738-6. „Soustavnost není totožná s nepřetržitostí a trvalostí. Bude proto z tohoto hlediska podnikáním činnost provozovaná sezonně nebo v určitých, byť v nepravidelných intervalech. Nemůže se však jednat o činnost nahodilou, výjimečnou, jen příležitostně nebo občas vykonávanou. Posouzení soustavnosti bude vždy věcí konkrétního případu s přihlédnutím k povaze činnosti.“

smluvním stranám nebrání sjednat si, na základě ustanovení § 51 ObčZ,¹⁰¹ taktéž tzv. smlouvu inominátní – nepojmenovanou, která není výslovně upravena v občanském zákoníku. Smlouva však nesmí odporovat obsahu nebo účelu občanskoprávní normy.

Mezi jednotlivé smluvní typy uvádím zejména tyto: smlouva o dílo,¹⁰² smlouva o obstarání věci,¹⁰³ smlouva o obstarání prodeje věci¹⁰⁴ či smlouva zprostředkovatelská.¹⁰⁵ I přesto, že se u výše zmíněných smluv jedná o právní úkony, které jsou ze zákona úplatné, kdy odměna je považována za jejich obsahovou náležitost, nebude při jejich posuzování rozhodné, zda zaměstnanec odměnu skutečně obdržel. Podstatný je v tomto případě motiv zaměstnance tímto jednáním získat majetkový prospěch, tedy vykonávat výdělečnou činnost. U dále zmíněných smluvních typů již musíme zkoumat, zda je jejich výkon sjednán jako úplatný či nikoli. Takovými smlouvami například jsou: příkazní smlouva¹⁰⁶ nebo smlouva o úschově.¹⁰⁷ O výdělečnou činnost se bude jednat pouze tehdy, kdy bude mezi smluvními stranami dohodnuta odměna.

Při zkoumání nastíněné problematiky však musíme mít vždy na zřeteli, že takováto činnost zaměstnance bude vykonávána s velmi nízkou intenzitou. V některých případech pak bude dokonce vhodné zvažovat, zda uplatňování zákonného zákazu konkurence vyjádřeného v ustanovení § 304 ZPr bude splňovat hledisko přiměřeného omezení práv zaměstnance, který takovouto činnost vykonává.

IV.3. Charakteristika „činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“

Zákonné omezení činnosti zaměstnance v průběhu pracovněprávního vztahu, které je vyjádřeno v ustanovení § 304 ZPr, nepostihuje jakoukoli jeho výdělečnou činnost, ale dotýká se pouze té, která je s předmětem činnosti zaměstnavatele shodná. Činnosti, které s předmětem zaměstnavatele shodné nejsou, je zaměstnanec oprávněn

¹⁰¹ Nový občanský zákoník v ustanovení § 1746 odst. 2 zachovává možnost uzavřít nepojmenovanou smlouvu na základě dohody smluvních stran: „*Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.*“

¹⁰² Viz ustanovení § 631 ObčZ.

¹⁰³ Viz ustanovení § 733 ObčZ.

¹⁰⁴ Viz ustanovení § 737 ObčZ.

¹⁰⁵ Viz ustanovení § 774 ObčZ.

¹⁰⁶ Viz ustanovení § 724 ObčZ.

¹⁰⁷ Viz ustanovení § 747 ObčZ.

vykonávat bez nutnosti pořídit si před započatím jejich výkonu příslušný souhlas zaměstnavatele. Při výkladu termínu „*činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele*“ vycházím z okruhu činností, které zaměstnavatel se zřetelem k okolnostem hodlá vykonávat. U zaměstnavatelů – obchodních společností, družstev, jakož i u dalších právnických a fyzických osob, které se zapisují do obchodního rejstříku,¹⁰⁸ vyplývá předmět podnikání právě ze stavu zápisu v obchodním rejstříku. Obchodní rejstřík, jakožto veřejný seznam, do kterého se zapisují zákonem stanovené údaje o podnikatelích,¹⁰⁹ poskytuje základní informace, které se do obchodního rejstříku, na základě ustanovení § 35 ObchZ, povinně zapisují. Jako jeden z obecně zapisovaných údajů dle písm. b) totožného ustanovení je právě předmět podnikání.¹¹⁰ Současně s návrhem na zápis do obchodního rejstříku je tak zaměstnavatel povinen doložit příslušnému rejstříkovému soudu, že nejpozději dnem zápisu do obchodního rejstříku mu vznikne živnostenské či jiné oprávnění k činnosti, která má být, dle požadavku zaměstnavatele, do obchodního rejstříku zapsána, pokud není zvláštním právním předpisem stanoveno jinak.¹¹¹

U fyzických osob, které se do obchodního rejstříku povinně nezapisují, posuzujeme předmět podnikání podle údajů obsažených v živnostenském rejstříku¹¹² nebo v jiném oprávnění, nejde-li o provozování živnosti. Živnostenský rejstřík je veřejný informační systém veřejné správy, do kterého živnostenské úřady, které jsou

¹⁰⁸ Na základě § 34 ObchZ to jsou to např. podnikající fyzické osoby, jejichž výše výnosů nebo příjmů snížena o daň z přidané hodnoty, je-li součástí výnosů nebo příjmů, dosáhla nebo přesáhla za dvě po sobě bezprostředně následující účetní období v průměru částku sto dvacet milionů Kč či zahraniční osob, podle ustanovení § 21 odst. 4 ObchZ.

¹⁰⁹ Viz ustanovení § 27 ObchZ.

¹¹⁰ Nový občanský zákoník v ustanoveních §§ 120 a 121 obecně zakotvuje veřejné rejstříky právnických osob a v dalším odkazuje na jiný právní předpis, který bude úpravu veřejných rejstříků detailněji rozvádět. Návrh zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob předpokládá spojení hmotněprávní a procesněprávní úpravy do jednoho předpisu. Počítá s vytvořením obchodního rejstříku, nadačního rejstříku, rejstříku ústavů a rejstříku společenství vlastníků jednotek. Ve své podstatě návrh ve větší části přejímá současnou právní úpravu. Shodně se stávající úpravou provedenou v obchodním zákoníku také v ustanovení § 25 odst. 1, písm. b) návrhu zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob označuje předmět podnikání jako obecnou skutečnost, která bude do veřejného rejstříku zapisována.

¹¹¹ Např. zákon č. 38/1994 Sb. o zahraničním obchodu s vojenským materiálem a o doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 12 odst. 2 stanoví, že „*obchodovat s vojenským materiálem lze v souladu s vydaným povolením nejdříve od zápisu tohoto předmětu činnosti do obchodního rejstříku.*“ Shodně toto platí i pro právnické osoby již v obchodním rejstříku zapsané.

¹¹² K úpravě živnostenského rejstříku viz ustanovení § 60 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

pověřeny jeho vedením, zapisují údaje statistického a evidenčního charakteru související s provozováním živnosti.¹¹³ Na základě ustanovení § 60 odst. 2 písm. b) živnostenského zákona mezi takovéto údaje náleží také předmět podnikání. Za předmět podnikání osob dle živnostenského zákona považujeme jednotlivé živnosti, které jsou specifikované v přílohách živnostenského zákona a zároveň také tzv. živnost volnou nazvanou „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 – 3 živnostenského zákona“.

V souvislosti se zjišťováním předmětu činnosti u zaměstnavatele, který je zapsán v obchodním rejstříku upozorňuji na skutečnost, že v dnešní době nebude výpis z obchodního rejstříku v některých případech dostačující. Zmiňovaná situace nastává za předpokladu, že osoba zapsána v obchodním rejstříku bude vykonávat svou činnost v rozsahu tzv. živnosti volné. Je na uvážení podnikatele, jak obory živnosti volné v rámci živnostenského oprávnění vymezí, přičemž toto určení bude mít pouze informativní charakter. Dle ustanovení § 28 odst. 1 živnostenského zákona je podnikatel oprávněn, udělením oprávnění k výkonu tzv. živnosti volné, k provozování všech činností specifikovaných v příloze 4 živnostenského zákona, a to bez ohledu, zda byly podnikatelem vymezeny.

Pro zápis předmětu podnikání do obchodního rejstříku v praxi postačuje, aby podnikatel navrhl zapsat pouze tzv. živnost volnou, tj. „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 – 3 živnostenského zákona“, a to bez nutnosti bližší konkretizace jednotlivých jejích oborů. I když podnikatelům nic nebrání v tom, aby tyto obory blíže specifikovali, často se tak z důvodu nižší administrativní náročnosti a finančního zatížení při potřebě změny v rámci volné živnosti neděje. Z uvedeného vyplývá, že i v případě osob povinně zapisovaných do obchodního rejstříku je nezbytné při zkoumání předmětu podnikání nahlédnout také do rejstříku živnostenského, avšak ani tento veřejný registr nemusí poskytnout o zkoumané problematice vyčerpávající údaje. V této spojitosti zároveň uvádím rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 26. listopadu 2010, sp. zn. 7 Cmo 66/2010, který ve výroku svého rozhodnutí mimo jiné uvedl, že údaj o předmětu podnikání podnikatele zapsaného v obchodním rejstříku by měl třetím osobám poskytovat zejména informace o skutečné povaze předmětu podnikání toho kterého podnikatele, a nikoli dublovat údaje v živnostenském rejstříku.

¹¹³ In ustanovení § 60 zákona o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Z žádného právního předpisu ani nelze dovodit povinnost, že by údaj o předmětu podnikání zapsaný v obchodním rejstříku měl být totožný s označením živnostenského oprávnění. Vrchní soud v Praze tak podnikatelům poskytl možnost navrhnout rejstříkovému soudu zapsat i takový předmět podnikání, který bude odpovídat skutečně vykonávané činnosti, a to bez ohledu na specifikaci jednotlivých oborů živnosti volné.¹¹⁴ Takovýto předmět podnikání však musí být konkretizován v zakladatelských dokumentech podnikatele a zároveň v souladu uděleným živnostenským oprávněním.¹¹⁵

U další kategorie fyzických osob, které se nezapisují do obchodního rejstříku a zároveň svou činnost nevykovávají v režimu živnostenského zákona, musíme při zkoumání předmětu činnosti vycházet ze speciálního zákona, který výkon daného podnikání upravuje.¹¹⁶ U organizačních složek státu a dalších rozpočtových a příspěvkových organizací pak předmět činnosti nalézáme ve zvláštním zákoně, který upravuje činnost zaměstnavatele, či ve zřizovací listině.¹¹⁷

Zaměstnanec vykonává v základním pracovněprávním vztahu tu práci, která byla, v souladu s ustanovením § 34 odst. 1 písm. a) ZPr, stanovena jako druh práce v pracovní smlouvě. Zaměstnanec není v zásadě povinen konat práci jiného druhu, pouze s výjimkou případů, kdy zákoník práce ve smyslu ustanovení § 41 umožňuje zaměstnavateli převést zaměstnance na práci jinou. Druh práce, který zaměstnanec pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu vykonává, však není pro posouzení případného porušení zákazu konkurenčního jednání zaměstnance dle ustanovení § 304 ZPr rozhodující. Stěžejní zůstává předmět podnikání zaměstnavatele. Ten bude proto shodný pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, bez ohledu na to, jaký druh práce u zaměstnavatele fakticky vykonávají.¹¹⁸

Dle mého názoru však pouhé vypočtení činnosti v rejstříku či jiném dokumentu nemusí znamenat, že zaměstnavatel takovou činnost skutečně vykovává. Je nesporné, že množství zejména velkých zaměstnavatelů bude mít předmět své činnosti vymezen velmi široce, avšak fakticky bude vykonávat pouze některé z nich. *Ad absurdum* by mohlo dojít k situaci, kdy by zaměstnanci zaměstnavatele s širokým vymezením

¹¹⁴ Viz příloha 4 živnostenského zákona, která jednotlivé obory tzv. živnosti volné taxativně vymezuje.

¹¹⁵ Srov. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 26. listopadu 2010, sp. zn. 7 Cmo 66/2010.

¹¹⁶ Např. zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁷ Např. zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁸ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 1073. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

předmětu podnikání nemohli vykonávat v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu téměř žádnou jinou výdělečnou aktivitu. V konečném důsledku by takovéto omezení zaměstnance mohlo v rámci předmětů činností, které zaměstnavatel fakticky nevykonává, znamenat, že výkon práv zaměstnavatele bez právního důvodu zasahuje do práv a oprávněných zájmů zaměstnance, a je tedy v rozporu s ustanovením § 3 ObčZ. V případě „nevykonávaných činností“ by zde totiž mohl chybět právní důvod pro takovéto omezení, resp. právo nebo zájem zaměstnavatele, který by měl být předmětnou právní normou chráněn.

Na zkoumanou problematiku však existuje u odborné veřejnosti i opačný názor. Například Šimečková k tomu uvádí: že „*zaměstnanec se musí zdržet výkonu jiné výdělečné činnosti vůči všem podmínkám činnosti (podnikání), i kdyby je zaměstnavatel v dané chvíli nevykonával, a není zde ani expressis verbis vyjádřená soutěžní povaha jeho chování.*“¹¹⁹ S obdobným názorem se lze setkat i u Jakubky, který uvádí, že okolnost, že zaměstnavatel všechny zapsané předměty činnosti ve skutečnosti nevykonává, není rozhodující. Výkon jiné výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele, nikoli k výkonu konkrétní práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele skutečně vykonává.¹²⁰ Tento většinový názor potvrzuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, ve kterém bylo mimo jiné judikováno, „*za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce,*¹²¹ *k níž je třeba předchozího souhlasu zaměstnavatele, je nutno považovat i ten případ, jestliže je zaměstnanec jednatelem společnosti s ručením omezeným, která má v předmětu podnikání, zapsaném v obchodním rejstříku, zapsanu činnost shodnou s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele, i když společnost tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.*“¹²²

Ač respektuji názory odborníků a taktéž rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, musím uvést, že, dle mého názoru, je při výkladu předmětného ustanovení zákoníku práce potřeba vycházet z účelu, kterého má být touto právní normou dosaženo. Ustanovení § 304 ZPr nesměřuje k ochraně podnikání zaměstnavatele jako takového, ale reguluje výkon konkurenční činnosti zaměstnance, při které by zaměstnanec mohl

¹¹⁹ In ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 92. ISBN 978-80-7201-738-6.

¹²⁰ Srov. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem : právní stav k 1.1.2011*. 12. vyd. V Praze: Grada Publishing, s. 429. ISBN 978-80-247-3812-3.

¹²¹ Nyní ve smyslu § 304 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.1.1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97 [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo2949/2008>.

využít hmotných či nehmotných složek podnikání náležející zaměstnavateli, a způsobit mu tak tímto svým jednáním újmu. V případě, kdy by opravdu bylo požadováno, aby se zaměstnanec zdržel veškeré výdělečné činnosti, která je shodná se zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak zaměstnavatelem fakticky nevykonávána, bylo by právní normou chráněno právo zaměstnavatele na podnikání, které však vůbec zaměstnavatelem vykonáváno není. Na druhé straně by potom naopak oprávnění zaměstnance mohlo být touto disproporční interpretací zákona neúměrně omezeno. Vždy by tedy bylo vhodné, s ohledem na výklad učiněný v této kapitole práce, při určování jednotlivých rozsahů předmětů podnikání zaměstnavatelů zkoumat nejen obsahovou náplň zapsaných označení, ale také fakt, zda je tato činnost zaměstnavatelem skutečně vykonávána.

IV.4. Souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance

Z dikce ustanovení § 304 odst. 1 ZPr vyplývá, že zaměstnanec je oprávněn vedle svého zaměstnání, vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu, vykonávat i jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, výhradně jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Právní úprava tímto dává zaměstnavatelům možnost regulace případného konkurenčního jednání svých zaměstnanců, a to tím, že jim zaměstnavatel tento souhlas s jinou výdělečnou činností splňující výše uvedené podmínky udělí, nebo udělit odepře. Výkon jiné výdělečné činnosti, která by tuto premisu nesplňovala, není právem nijak regulován a zaměstnanec může takovouto činností vykonávat bez jakéhokoli omezení.

Zaměstnanec není oprávněn zahájit před udělením souhlasu zaměstnavatele výkon jiné výdělečné činnosti (shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele) a je povinen vyčkat až do okamžiku, kdy mu bude toto povolení zaměstnavatelem poskytnuto. Za výjimku v tomto smyslu považujeme tzv. přípravné úkony zaměstnance, které předcházejí započetí samotné výdělečné činnosti. K tomuto názoru docházím především z důvodu toho, že uvedené úkony nejsou spojeny s poskytováním odměny a zároveň nemohou představovat konkurenční činnost ve smyslu ustanovení § 304 odst. 1 ZPr. Může se jednat např. o účast zaměstnance ve výběrovém řízení směřující k získání nového pracovního poměru či jiného právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr či např. o úkony, kterými si zaměstnanec obstarává

živnostenské oprávnění. To ostatně potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

Zaměstnanec mající v úmyslu započít konkurenční jednání vůči svému zaměstnavateli, které bude mít zároveň výdělečnou povahu, je povinen požádat zaměstnavatele o jeho povolení. Zákon pro tuto žádost zaměstnance nepředepisuje žádnou právní formu a není tedy rozhodné, zda bude tato žádost učiněna písemně či nikoli.

Následný souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance má pak povahu jednostranného právního úkonu, Souhlas musí být zaměstnanci udělen výslovným aktivním jednáním zaměstnavatele. Opomenutí, jako projev vůle, kterým svou nečinností dává zaměstnavatel zaměstnanci souhlas s jinou výdělečnou činností, není v tomto případě přípustné. Pro platnost souhlasu, resp. aby takovýto úkon založil ty právní následky, které jsou mu přisuzovány, je zároveň potřebné, aby splňoval veškeré formální náležitosti právního úkonu dané obecnou úpravou občanského zákoníku. Jde především o jeho určitost a srozumitelnost, aby jednoznačným způsobem bylo možné určit obsah vůle a nebylo pochyb o tom, co jím bylo jednajícím zamýšleno.

Dle znění ustanovení § 304 odst. 1 ZPr vyžaduje zmiňovaný souhlas zaměstnavatele písemnou formu. V případě aplikace zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011 lze prohlásit, že nenaplnění této zákonné dikce nebude způsobovat neplatnost souhlasu. K tomuto závěru docházím z aplikace ustanovení § 21 ZPr, který jasně stanovoval, že není-li právní úkon učiněn ve formě, kterou zákoník práce vyžaduje, je neplatný pouze v případě, stanoví-li to zákoník práce výslovně. Proto ústní projev vůle zaměstnavatele, kterým dával zaměstnavatel zaměstnanci souhlas s jinou výdělečnou činností, byl považován za platný právní úkon, který vyvolával stejné účinky jako jeho písemná forma. Mohly se tak vyskytnout složité situace, např. v případě sporu ve věci neplatnosti výpovědi, která byla zaměstnanci dána právě z důvodu výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem zaměstnavatele, kterou zaměstnanec vykonával bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, při případném prokazování ústního povolení zaměstnavatele k výkonu jiné výdělečné činnosti.¹²³

¹²³ Shodně BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. s. 737. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5.

Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012, došlo však ke změně v oblasti neplatnosti právních úkonů. Tuto situaci konkrétně řeší ustanovení § 20 odst. 3 ZPr, které konstatuje „*jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.*“ Z uvedeného vyplývá, že za předpokladu, že zaměstnavatel udělí zaměstnanci souhlas s jinou výdělečnou činností zaměstnance pouze ústně, půjde o absolutně neplatný právní úkon. Jelikož se v tomto případě jedná o jednostranný právní úkon, nelze ani uplatnit ustanovení § 20 odst. 1 ZPr¹²⁴, podle kterého by bylo možné tuto vadu dodatečně odstranit a přivodit tak zamýšlené následky.¹²⁵

Zákoník práce ve svých ustanoveních neřeší žádné podmínky, za kterých by zaměstnavatel souhlas zaměstnanci musel poskytnout. Zákon taktéž nepožaduje, aby zaměstnavatel své rozhodnutí udělit či neudělit souhlas zaměstnanci s jinou výdělečnou činností nějakým způsobem odůvodňoval. Stejně tak zákon zaměstnavateli nepředepisuje žádnou lhůtu, ve které by měl zaměstnanci poskytnout na jeho žádost kvalifikovanou odpověď. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec nemá na udělení souhlasu zaměstnavatele právní nárok a zároveň taktéž není možné, aby se zaměstnanec domáhal nahrazení souhlasu zaměstnavatele rozhodnutím soudního orgánu. V tomto smyslu se také nabízí otázka, zda v případě, kdy by zaměstnavatel bez racionálního důvodu odmítal zaměstnanci souhlas k výkonu jiné výdělečné činnosti udělit, by se toto jednání nedalo označit za šikanózní výkon práva zaměstnavatele, který je v rozporu s ustanovením § 3 odst. 1 ObčZ.¹²⁶ Dle mého názoru však s tímto nelze souhlasit. Je v pořádku, že právní úprava poskytuje ochranu zaměstnavatelům, kteří si mohou sami

¹²⁴ Ustanovení § 20 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

„*Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.*“

¹²⁵ Od 1. ledna 2014 dojde, dle předkládaného návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, k novelizaci stávajícího znění ustanovení § 20 ZPr. Neplatnost právního jednání pro nedodržení formy v pracovněprávních vztazích bude napříště posuzována podle ustanovení § 582 odst. 1 nového občanského zákoníku. Ten stanovuje: „*není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.*“ Smluvním stranám tak bude umožněno dodatečně nedostatky formy právního jednání odstranit, a to s účinky *ex tunc*. Dle návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, má nově přijaté ustanovení § 20 ZPr znít: „*nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“ Zákoník práce tak bude nově stanovovat pro případnou konvalidaci vady neplatného právního jednání speciální výjimku, kdy toto určené pravidlo nebude moci být užito.

¹²⁶ Ustanovení § 3 odst. 1 ObčZ: „*Výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.*“

zvážit, do jaké míry by pro ně jednání zaměstnance bylo konkurencí a jakým způsobem by je tato jejich činnost mohla poškodit. V případě, že zaměstnavatel toto riziko shledá jako zvýšené (a to ať již reálně či nikoli) a rozhodne se zaměstnanci souhlas neudělit, je pořád zaměstnanec oprávněn ukončit pracovního poměr se zaměstnavatelem dle platných ustanovení zákoníku práce. Jestliže po skončení pracovněprávního vztahu není zaměstnanec nadále platně zavázán konkurenční doložkou, která má zabránit konkurenční činnosti bývalých zaměstnanců, je oprávněn zahájit výkon výdělečné činnosti, kterou se dostane do konkurenčního postavení vůči svému bývalému zaměstnavateli, bez dalších omezení. Jiná situace by ovšem mohla nastat v případě bezdůvodného nebo iracionálního odvolání souhlasu s výkonem jiné výdělečné činnosti zaměstnance, které bude věnován prostor níže.

I přesto, že na udělení souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností nemá zaměstnanec právní nárok, je nutné se zabývat otázkou případné diskriminace v případě, že jednomu zaměstnanci bude takto zaměstnavatelem umožněn výkon jiné výdělečné činnosti a jinému zaměstnanci bude totožná výdělečná činnost bez jakéhokoli věcného ospravedlnitelného důvodu neudělením souhlasu zaměstnavatele odepřena. V krajním případě zvýhodněním některé skupiny zaměstnanců, kterým byl souhlas zaměstnavatele vždy udělen, či naopak vždy odepřen, by mohlo dojít i k porušení ustanovení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon), v platné znění.

Jelikož je právní úprava týkající se souhlasu zaměstnavatele velmi kusá, naskytá se otázka, jak řešit případy, kdy z povahy věci udělení souhlasu zaměstnavatele před započítím jiné výdělečné činnosti zaměstnance není možné. Jedná se zejména o situace, kdy již při zahájení pracovněprávního vztahu zaměstnanec tuto jinou výdělečnou činnost vykonává a případný pracovní poměr nastupuje až následně, nebo o situace, kdy zaměstnavatel rozšíří svůj předmět podnikání o další činnosti a v tomto rozšíření jsou zahrnuty i ty, které již vykonává zaměstnanec. Dle mého názoru v druhé zmiňované možnosti by nebylo možné po zaměstnanci požadovat, aby si vyžádal souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností či vykovávanou činností, ke které nemá předvídaný souhlas zaměstnavatele, ukončil. Pokud by i přesto zaměstnavatel po zaměstnanci toto požadoval, mám za to, že by se z jeho strany jednalo o jednání, které

je, s odkazem na ustanovení § 3 odst. 1 ObčZ,¹²⁷ v rozporu s dobrými mravy. Poněkud složitější otázkou je shodný výkon výdělečné činnosti zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy. I přesto, že zákon hovoří pouze o souhlasu zaměstnavatele, který musí předcházet samotnému výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, domnívám se, že v tomto případě bude nezbytné, aby zaměstnavatel takový souhlas zaměstnanci poskytl. Z logiky věci však není možné, aby byl souhlas zaměstnavatele udělen před započítáním činnosti, proto usuzuji, že bude muset být udělen před vznikem základního pracovněprávního vztahu. V okamžiku, kdy by zaměstnavatel nebyl ochoten zaměstnanci souhlas poskytnout, by bylo pouze na individuálním posouzení zaměstnance, zda je pro něho ekonomicky výhodnější pokračovat ve výkonu jeho výdělečné činnosti nebo tuto činnost ukončit a uzavřít pracovní smlouvu či dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnavatelem. V této věci také uvádím názor Turka, který poznamenává „*Nebude-li požadovat souhlasné stanovisko budoucího zaměstnavatele s již prováděnou výdělečnou činností budoucího zaměstnance, dostali bychom se v případě realizace nově vzniklého pracovního poměru do diskriminační situace vůči dalším zaměstnancům zaměstnavatel, kteří by v případě zájmu započítat výkon jiné výdělečné činnosti museli o povolení zaměstnavatele požádat.*“¹²⁸

I přes některé výše zmíněné výkladové problémy, které mohou pramenit z nedostatečně výstižné právní úpravy, shledávám možnost zaměstnavatele regulovat jinou výdělečnou činnost, která má stejný předmět jako předmět činnosti zaměstnavatele, za přínosnou. Její omezování naopak nepovažuji za příliš vhodné. Jelikož zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance a za jeho práci mu vyplácí mzdu, je naprosto přirozené, že se zaměstnavatel bude snažit chránit své nabyté hodnoty a nebude mít zájem na tom, aby mu na nich bylo zaměstnancem bez dalšího parazitováno. Jak již bylo výše uvedeno, zákonné ustanovení zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost zvážit možná rizika a souhlas zaměstnanci s jinou výdělečnou činností udělit či nikoli.

¹²⁷ Taktéž nový občanský zákoník řeší právní jednání, které odporuje dobrým mravům, a to v ustanovení § 547, ve které určuje, že „*právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům a zákonu*“. Současně v ustanovení § 6 spojuje výkon subjektivních práv a povinností s podmínkou poctivosti. Konkrétně uvádí, že „*každý má povinnost jednat v právním styku poctivě*“ a „*nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu*“. Nová právní úprava rovněž zavádí v ustanovení § 7 nového občanského zákoníku presumpci dobré víry. Důkazní břemeno tak ponese ten, kdo existenci dobré víry popírá.

¹²⁸ In TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 542.

IV.5. Odvolání souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance a jeho následky

Z dikce ustanovení § 304 odst. 2 ZPr je zřejmé, že zaměstnavatel je oprávněn svůj souhlas s jinou výdělečnou činností, který udělil svému zaměstnanci, kdykoli odvolat. Právní předpis tímto poskytuje zaměstnavateli možnost bez jakéhokoli omezení v průběhu základního pracovněprávního vztahu změnit své již jednou učiněné rozhodnutí, a reagovat tak případně na změnu poměrů, která nastala v souvislosti s konkurenční činností zaměstnance. Vůle, kterou zaměstnavatel projevuje svůj nesouhlas a zaměstnanci do budoucna zapovídá jeho konkurenční výdělečnou činnost, má, stejně jako již udělený souhlas s výkonem jiné výdělečné činnosti, povahu jednostranného právního úkonu, pro který je zákonem předepsaná písemná forma. V případě posuzování platnosti či neplatnosti ústně odvolaného souhlasu zaměstnavatele se dostáváme do totožné situace jako u již výše zmíněného, souhlasu zaměstnavatele. Taktéž při posuzování dle pracovněprávní normy, která byla účinná do 31. prosince 2011, bychom dospěli k závěru, že i přes toto zákonné omezení by zaměstnavatelem ústně odvolaný souhlas byl považován za relativně neplatný právní úkon. Výklad by byl opětovně opřen o již výše uvedený odkaz na ustanovení § 21 ZPr, který byl užit v souvislosti s ústně udělenou souhlasnou vůlí zaměstnavatele se započítáním výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance. Naproti tomu dle právní normy, která je účinná od 1. ledna 2012, je tento jednostranný právní úkon, s odkazem na ustanovení § 20 odst. 3 ZPr, absolutně neplatný, a to od počátku.

Na rozdíl od odmítnutí udělení souhlasu zaměstnavatelem je však v případě odvolání potřebné, aby zaměstnavatel zaměstnanci zdůvodnil, co ho vede ke změně jeho již jednou učiněného rozhodnutí. Odůvodnění úkonu je zákonem považováno za obligatorní obsahovou náležitost změny postoje zaměstnavatele a absence zdůvodnění by mohla znamenat prohlášení tohoto stanoviska zaměstnavatele za neplatné. Uplatněný výklad dovozujeme z ustanovení § 19 písm. d) ZPr, dle kterého *„soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů.“*¹²⁹

¹²⁹ S účinností zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, má dojít k novelizaci ustanovení § 19 ZPr, kdy stávající výčet konkrétních právních úkonů, u

Pro doplnění pouze uvádím, že právní úprava účinná do 31. prosince 2011 probíranou problematiku upravovala odlišně. Z důvodu obecného uplatňování relativní neplatnosti právních úkonů v pracovním právu, bylo nedostatečně odůvodněné odvolání souhlasu zaměstnavatele považováno za relativně neplatné. Zaměstnanci byla v tomto případě poskytnuta možnost napadnout nezdůvodněné odnětí souhlasu zaměstnavatele soudně žalobou na určení neplatnosti právního úkonu, neboť se takový úkon svým obsahem mohl přičítat zákonné právní úpravě.

Zákoník práce ovšem zaměstnavateli pouze předepisuje povinnost uvést tento důvod. Taxativní či jakýkoli demonstrativní výčet možných důvodů odvolání souhlasu již však právní předpis neuvádí. Je tedy ponecháno zcela na vůli zaměstnavatele, jakým způsobem zdůvodní zaměstnanci své rozhodnutí, přičemž jediné, čím je zaměstnavatel limitován, je dodržení souladu s dobrými mravy. Pokud by toto zaměstnavatel nesplnil a dostal by se uvedením příčiny změny svého stanoviska do rozporu s dobrými mravy, mohlo by se jednat o šikanózní výkon práva, který je v rozporu s ustanovením § 3 odst. 1 ObčZ a byl by neplatný.¹³⁰ V obou shora uvedených případech (tj. nedodržení písemné formy odvolání souhlasu a uvedením důvodu, který je v rozporu s dobrými mravy) by se jednalo o absolutní neplatnost právního úkonu. Absolutně neplatný je takový právní úkon, který vznikl, a na rozdíl od právního úkonu nicotného existuje, ač pro zákonem vymezený okruh nedostatků nevyvolává žádné právní následky. Absolutní neplatnost nastává vždy přímo ze zákona (*ex lege*), je k ní vždy přihlíženo z úřední povinnosti (*ex officio*) a její účinky působí od počátku (*ex tunc*). Následné zhojení vady, tzv. *konvalidace*, ani dodatečné potvrzení platnosti, tzv. *rehabilitace*, nepřichází u tohoto druhu neplatnosti právního úkonu v úvahu. Současně není možné jeho zhojení, a to ani dohodou smluvních stran, či tehdy, kdy důvody neplatnosti dodatečně odpadly.

V okamžiku, kdy zaměstnavatel využije svého zákonného oprávnění a odvolá souhlas, který udělil zaměstnanci s výkonem jiné výdělečné činnosti, která je shodná

kterých soud přihlédne i bez návrhu k jejich neplatnosti, bude zrušen a bude z tohoto ustanovení ponechána v zákoníku práce absolutní neplatnost pouze právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon (stávající ustanovení § 19 písm. g) ZPr. Tato skutečnost je zapříčiněna soukromoprávní rekodifikací, která úpravu neplatnosti právních jednání přesouvá do nového občanského zákoníku, resp. do jeho ustanovení § 574 a násl. Napříště tedy bude, dle ustanovení § 547 nového občanského zákoníku, na jednání, která odporují zákonu nebo ho obcházejí, pohlíženo jako na neplatná. V případě, že půjde o jednání, která odporují zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, bude soud dle ustanovení § 588 přihlížet k jeho neplatnosti i bez návrhu.

¹³⁰ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 1073. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

s předmětem činnosti zaměstnavatele, je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu tuto svou výdělečnou činnost ukončit. Rozhodným okamžikem, odkdy je zaměstnanec povinen zanechat výkonu jiné výdělečné činnosti, a to jak právní, tak i faktické, je den, kdy mu byl takovýto projev vůle zaměstnavatele prokazatelně doručen. Jednotlivé způsoby ukončení budou ovšem vždy záviset na konkrétním právním základu výkonu této výdělečné činnosti a budou se řídit příslušnými právními předpisy. Níže uvádím převážnou většinu z nich.

Jiný pracovněprávní vztah

Je-li jiná výdělečná činnost zaměstnance vykonávaná v pracovním poměru či na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, je zaměstnanec povinen postupovat dle dotčených ustanovení obsažených v zákoníku práce. V tomto případě je nejjednodušší možností uzavřít s konkrétním zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce. Pokud ovšem není možné takovouto dohodu o ukončení se zaměstnavatelem uzavřít, nezbývá zaměstnanci nic jiného, než příslušnou smlouvu či dohodu vypovědět. Na rozdíl od pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, kdy zákoník práce jasně specifikuje, jakým způsobem tento právní vztah vypovědět, u dohody o provedení práce tato problematika tak jednoduchá není. Z dikce zákona je patrné, že z důvodu rozsahu práce a jejího specifického druhu, závisí její skončení na podmínkách sjednaných v dohodě. Zároveň v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Zákoník práce připouští skončení tohoto právního vztahu dohodou smluvních stran nebo jejím splněním, přičemž jiné způsoby ukončení musí být v dohodě konkrétně sjednány. V krajním případě by tedy mohlo dojít k situaci, kdy sice zaměstnanec bude chtít z důvodu toho, že nemá pro výkon této jiné výdělečné činnosti souhlas zaměstnavatele, dohodu o provedení práce ukončit, ale uzavřená dohoda, a ani zákoník práce mu toto umožňovat nebudou. Zaměstnanec bude tímto porušovat zákonný zákaz konkurence a může být vystaven případnému postihu svého zaměstnavatele, aniž by tuto situaci mohl jakkoli ovlivnit.

Podnikání zaměstnance na základě živnostenského oprávnění či jiného než živnostenského oprávnění

Živnostenský zákon upravuje zrušení živnostenského oprávnění v ustanovení § 58. Dle jeho odst. 1 písm. c) zruší živnostenský úřad živnostenské oprávnění podnikatele v případě, kdy si o to sám podnikatel požádá. Oprávnění zaměstnance k výkonu podnikatelské činnosti také zaniká dnem právní moci rozhodnutí živnostenského úřadu o zrušení jeho živnostenského oprávnění. Živnostenský zákon ve svém ustanovení § 31 odst. 11 umožňuje, aby podnikatel své živnostenské oprávnění pouze přerušil. Jestliže podnikatel oznámí živnostenskému úřadu přerušení provozování živnosti, je provozování živnosti přerušeno dnem doručení oznámení o přerušení provozování živnosti živnostenskému úřadu, nebo pozdějším datem uvedeným v oznámení. Zaměstnanec může přerušit provozování živnosti na libovolně dlouhou dobu. Vykonává-li zaměstnanec jinou výdělečnou činnost na základě jiného než živnostenského oprávnění, jsou jednotlivé způsoby ukončení stanovené ve zvláštních právních předpisech, které tyto činnosti upravují.

Účast zaměstnance v obchodní společnosti

Účastní-li se zaměstnanec na podnikání veřejné obchodní společnosti, či jako společník-komplementář na podnikání komanditní společnosti, musí při zanechání výkonu jiné výdělečné činnosti ukončit v této společnosti činnost. Situace společníka ve veřejné obchodní společnosti může být řešena několika způsoby, a to vždy s ohledem na to, jakým způsobem je ve společenské smlouvě upraveno obchodní vedení společnosti a zda společníci mohou dojít ke konsenzu ohledně případné změny. Jestliže je společník pověřen, dle ustanovení § 81 odst. 1 ObchZ, obchodním vedením veřejné obchodní společnosti je, dle ustanovení § 81 odst. 3 ObchZ, oprávněn své pověření z důležitých důvodů písemně vypovědět, je však povinen vykonávat všechna opatření, která nesou odkladu. Takováto výpověď musí být doručena společnosti a všem společníkům, přičemž je účinná uplynutím jednoho měsíce ode dne, kdy byla doručena společnosti. Ode dne účinnosti výpovědi vykonávají obchodní vedení veřejné obchodní společnosti ostatní společníci. Jestli ovšem dle společenské smlouvy vykonávají obchodní vedení všichni společníci, je pro ukončení jiné výdělečné činnosti zaměstnance nutné, aby došlo ke změně společenské smlouvy. Tento zaměstnanec z důvodu toho, že ostatní společníci budou pověřeni obchodním vedením, své oprávnění, dle ustanovení § 81 odst. 1 ObchZ, pozbude. Nedohodnou-li se společníci na

tomto řešení, nezbyvá zaměstnanci než postupovat dle ustanovení § 88 odst. 1 písm. a) ObchZ a doručit společnosti výpověď, která musí být podaná, nestanoví-li společenské smlouva lhůtu jinou, nejpozději šest měsíců před uplynutím účetního období.

V případě, že zaměstnanec vykonává jinou výdělečnou činnost jako jednatel či člen dozorčí rady ve společnosti s ručením omezeným nebo jako člen představenstva či dozorčí rady akciové společnosti, musí ukončit svou činnost odstoupením z funkce v souladu s ustanovení § 66 odst. 1 ObchZ. Odstoupit z funkce je možné z jakéhokoli důvodu nebo také bez udání důvodu. Jedná se o jednostranný projev vůle, který musí být oznámen společnosti, a ode dne oznámení je jak pro osobu, která jej činí, tak také pro společnost, závazný. Funkce v orgánu společnosti ovšem dnem doručení odstoupení společnosti automaticky nezaniká. Výkon funkce končí až dnem, kdy odstoupení z funkce na svém nejbližším zasedání projednal nebo měl projednat příslušný orgán společnosti.¹³¹ Zaměstnanec také jako člen orgánu společnosti může své odstoupení z funkce oznámit na zasedání valné hromady společnosti, kdy v případě, že valná hromada neschválí jiný okamžik, končí výkon jeho funkce uplynutím dvou měsíců od data konání tohoto zasedání.¹³²

Účast zaměstnance v družstvu

Za situace, kdy zaměstnanec vykonává jinou výdělečnou činnost jako člen představenstva či kontrolní komise v družstvu, je taktéž povinen ukončit tuto svou činnost dle příslušných ustanovení obchodního zákoníku. Stejně jako v případě

¹³¹ Účel této právní úpravy judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku č.j. 29 Odo 181/2003 ze dne 23.09.2003 [online]. [cit. 2012-01-22]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F4B691A800A3D1D2C1257A4E00652F3C?openDocument&Highlight=0, který uvedl: „Účelem ustanovení § 66 odst. 1 obch. zák. je na jedné straně umožnit orgánům či členům orgánů společnosti, aby mohli odstoupit z funkce bez toho, že by jim v tom společnost mohla zabránit, ať již aktivním jednáním nebo nečinností, na druhé straně pak ochránit společnost před tím, že statutární orgán nebo jeho člen ukončí funkci ze dne na den aniž by dal společnosti přiměřený čas k tomu, aby si za něj mohla najít adekvátní náhradu; takový postup by totiž v konkrétním případě mohl zcela ochromit činnost společnosti. Oba uvedené cíle jsou rovnocenné“.

¹³² Nový občanský zákoník stanovuje obecné okolnosti zániku funkce člena voleného orgánu právnické osoby, a to jeho odstoupením. Ustanovení § 160 nového občanského zákoníku stanoví, že „odstoupí-li člen voleného orgánu ze své funkce prohlášením došlým právnické osobě, zaniká funkce uplynutím dvou měsíců od dojití prohlášení“. Současně ustanovení § 59 odst. 5 zákona o obchodních korporacích, v případě úpravy dotýkající se smlouvy o výkonu funkce člena orgánu obchodní korporace, zní: „člen orgánu obchodní korporace může ze své funkce odstoupit. Nesmí tak však učinit v době, která je pro obchodní korporaci nevhodná. Neurčuje-li společenská smlouva nebo smlouva o výkonu funkce jinak, oznámí odstupující člen své odstoupení orgánu, který jej zvolil, a jeho funkce končí uplynutím jednoho měsíce od doručení tohoto oznámení, neschválí-li příslušný orgán obchodní korporace na žádost odstupujícího jiný okamžik zániku funkce. Je-li tímto orgánem jediný společník, skončí funkce uplynutím jednoho měsíce ode dne doručení oznámení o odstoupení z funkce jedinému společníkovi, neujednájí-li jiný okamžik zániku funkce“.

odstoupení z funkce člena orgánu kapitálové obchodní společnosti, je odstoupení z funkce v družstvu povinen zaměstnanec oznámit orgánu, jehož je členem. Jeho funkce končí dnem, kdy odstoupení projednal orgán oprávněný k tomu podle stanov družstva. Příslušný orgán musí projednat odstoupení na svém nejbližším zasedání poté, kdy se o odstoupení dověděl, nejdéle však do tří měsíců. Po marném uplynutí této lhůty se odstoupení pokládá za projednané.¹³³

Výdělečná činnost zaměstnance v občanskoprávním vztahu

Způsob ukončení činnosti zaměstnance, která je vykonávána na základě občanskoprávního vztahu, je podmíněn jednak obecnou občanskoprávní úpravou o zániku závazku, ale také ustanoveními jednotlivých pojmenovaných smluvních typů. Za obecné způsoby zániku uvádím zejména dohodu smluvních stran dle ustanovení § 570 ObčZ¹³⁴ či výpověď dle ustanovení § 582 ObčZ.¹³⁵

Z výše uvedených způsobů ukončení jiné výdělečné činnosti zaměstnance poté, co mu byl její výkon odvoláním souhlasu zaměstnavatele odepřen, je zřejmé, že ne vždy je její ukončení bezproblémové a časově nenáročné. Ukončení taktéž může být ovlivňováno třetím subjektem, jehož souhlasná vůle podmiňuje ukončení této činnosti zaměstnance. V každém případě vždy musíme konkrétní stav posuzovat dle objektivního rámce daného příslušným právním předpisem a zohlednit také subjektivní okolnosti, které mohou ukončení činnosti také ovlivnit.

IV.6. Omezení zákazu konkurenčního jednání zaměstnance u některých výdělečných činností

Jak již bylo výše uvedeno, zákonný zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti vyjádřený v ustanovení § 304 odst. 1 ZPr, se vztahuje pouze na ty činnosti, které se shodují s předmětem činnosti zaměstnavatele. Ostatní činnosti jsou zaměstnanci

¹³³ Viz ustanovení § 284 odst. 1 ObchZ.

¹³⁴ Ustanovením § 1902 nového občanského zákoníku je smluvním stranám ponechána možnost v rámci smluvní volnosti měnit obsah sjednaných závazků, kdy „dohodou o změně obsahu závazku se dosavadní závazek ruší a nahrazuje se novým závazkem“.

¹³⁵ Nově nový občanský zákoník v ustanovení § 1998 konstatuje základní pravidla o možnosti výpovědi závazku. Nárok vypovědět smlouvu je smluvní straně přiznán tehdy, kdy to bylo mezi stranami ujednáno nebo pokud tak stanoví právní předpis. Taktéž dle jeho odst. 2 „je-li závazek vypovězen, zaniká uplynutím výpovědní doby. Lze-li však závazek vypovědět bez výpovědní doby, zaniká závazek účinností výpovědi.“

oprávněni vykonávat bez jakéhokoli omezení, přičemž není přípustné, aby byl jejich výkon podmiňován souhlasem zaměstnavatele například v pracovní smlouvě či pracovním řádu.¹³⁶

Existují však i činnosti, u kterých zákoník práce v ustanovení § 304 odst. 3, přímo vypočítává, že jejich výkon není možné zákonem ani dohodou smluvních stran jakkoli omezit. Jedná se o tvůrčí činnosti, jejichž výkon je v zájmu celé civilizace a jejichž potřeba ochrany je výraznější než zájem na ochranu práva na podnikání zaměstnavatele. Zákonodárce ze zákonného zákazu přímo vyjmul ta jednání, která přispívají k rozvoji společnosti, a to jak po stránce ekonomické, tak především po stránce duševní. Jejím vyjádřením dochází zároveň ke stvrzení základních lidských práv, kterými jsou zejména tato: právo bádání a umělecké tvorby (dle článku 15 odst. 2 LZPS), právo na vzdělání (dle článku 33 LZPS) a svoboda projevu a právo na informace (dle článku 17 LZPS). Konkrétně zákoník práce v ustanovení § 304 odst. 3 vylučuje z omezení ze souběhu činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké.

IV.7. Následky porušení zákazu konkurenčního jednání

Zákoník práce ukládá zaměstnancům dodržovat povinnosti, vyplývající pro ně z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci.¹³⁷ Povinnost zdržet se v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli se řadí právě mezi jednu z těchto zákonem daných povinností. Výkon takovéto činnosti by totiž mohl vést k případnému zneužití informací, které zaměstnanec nabyt v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele a zároveň by mohl směřovat ke kolizi zájmů zaměstnavatele a zaměstnance, popřípadě jiného subjektu, pro kterého zaměstnanec jinou výdělečnou činnost vykonává. V případě, že zaměstnanec poruší povinnost uloženou mu v ustanovení § 304 ZPr, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k sankcím, které mu pro tento případ ve svých ustanoveních zákoník práce nabízí.

¹³⁶ Jakýkoli smluvní závazek, který by došlo k omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance nad rámec ustanovení § 304 ZPr, by mohl být považován za neplatný, jelikož by byl v rozporu s ustanovení § 39 občanského zákoníku.

¹³⁷ V dřívější právní normě byl pro „povinnost zaměstnanců dodržovat povinnosti, které pro ně vyplývají z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ využíván pojem „pracovní kázeň“.

Jednou z forem postihu zaměstnance je rozvázání pracovního poměru. Dle platné právní úpravy, obsažené v ustanovení § 48 ZPr, může být pracovní poměr rozvázán: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou, končí také uplynutím sjednané doby.¹³⁸ Tento způsob ukončení, kdy pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby a již nebude dále prodloužen, však může v tomto případě připadat v úvahu pouze tehdy, kdy zaměstnanec zákonný závazek nekonkurence poruší v období, kdy se již doba trvání pracovněprávního vztahu blíží ke konci. Dle mého názoru však k této situaci bude docházet pouze velmi nahodile.

IV.7.I. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedním ze základních způsobů ukončení pracovního poměru je dohoda smluvních stran. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je vyjádřena v ustanovení § 49 ZPr, který konstatuje, že v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí mít písemnou formu. Nebyla by však učiněna ve formě, kterou vyžaduje zákon, byla by, dle ustanovení § 20 odst. 1 ZPr, neplatná, ledaže by smluvní strany takovou vadu dodatečně odstranily.

Situace, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru při porušení povinností, vyplývajících pro zaměstnance z ustanovení § 304 ZPr, dohodou smluvních stran, si můžeme představit v případě, kdy by takovéto jednání zaměstnance nebylo zcela průkazné, a zaměstnavatel by se nechtěl dostat se zaměstnancem do případného sporu. Obava zaměstnavatele z neunesení důkazního břemena při soudním jednání by mohla být jednou z velmi podnětných důvodů pro rozhodnutí zaměstnavatele nerozvázat pracovní poměr jednostranným právním úkonem, ale uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru.¹³⁹

¹³⁸ Viz ustanovení § 48 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1241/2003. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0CF870965068FC98C1257A4E0067AB13?openDocument&Highlight=0. „Povinnost prokázat, že se zaměstnanec skutečně dopustil jednání, v němž byl spatřován důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a že jde o jednání představující porušení pracovní kázně, má zaměstnavatel. Neunes-li zaměstnavatel v tomto směru důkazní břemeno, pak musí být srozuměn s tím, že spor o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bude soudem rozhodnut v jeho neprospěch (tedy, že žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru bude vyhověno).“

IV.7.II. Výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel je oprávněn, v případě, kdy zaměstnanec poruší zákonné povinnosti, které se vztahují k vykonávané práci, tedy i tehdy, kdy zaměstnanec poruší ustanovení § 304 ZPr, ukončit pracovní poměr písemnou výpovědí. Dle výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) ZPr, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr pokud:

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (dle ustanovení § 55 odst. 1, písm. b) ZPr okamžité zrušení pracovního poměru lze uplatnit tehdy, když zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem);
- zaměstnanec závažně porušil povinnosti, které pro něj vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;
- zaměstnanec soustavně méně závažně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to pouze v případě, jestliže byl v době posledních šest měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákoník práce tedy ve shora uvedených výpovědních důvodech rozlišuje tři stupně intenzity porušení povinností zaměstnance v pracovněprávních vztazích, a to soustavně méně závažné, závažné a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Za předpokladu, že jednání zaměstnance, kterým se zaměstnanec dopouští porušení zákonného omezení výkonu jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, vykazuje jednu z výše popsaných intenzit, má zaměstnavatel možnost přistoupit k podání výpovědi. Samotná volba intenzity protiprávního jednání zaměstnance je závislá vždy na konkrétním případě a je plně na samostatném zvážení zaměstnavatele.

Jedinou obranou zaměstnance proti takto podané výpovědi zaměstnavatele, kterou poskytuje zaměstnanci zákoník práce ve svém ustanovení § 72, je podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Žalobu je zaměstnanec oprávněn podat ve

lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit předmětnou výpovědí, přičemž tato lhůta je hmotněprávní a prekluzivní.

Zaměstnavatel je však zákoníkem práce omezen ve svém oprávnění rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g). Dle dikce zákona pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.¹⁴⁰ Zaměstnavatel je tak zákonem limitován v rozhodnutí dát zaměstnanci výpověď dvoutměsíční subjektivní lhůtou (dva měsíce od chvíle, kdy se zaměstnavatel o tomto jednání zaměstnance dozvěděl) a zároveň jednoletou objektivní lhůtou (jeden rok od chvíle, kdy důvodu k výpovědi vznikl). Při uplatnění této zákonné premisy není zaměstnavatel oprávněn sankcionovat zaměstnance za konkurenční jednání, kterého se zaměstnanec dopustil např. před více než jedním rokem a již této činnosti zanechal. V tomto případě již totiž zaměstnavateli uplynula objektivní lhůta pro podání výpovědi a není rozhodné, že se o tomto jednání zaměstnavatel dozvěděl až nyní a subjektivní lhůta stále běží. Jak objektivní, tak také subjektivní lhůta, pro platné rozvázání pracovního poměru, jsou, dle ustanovení § 330 ZPr, lhůtami prekluzivními. Tzn., že kdyby nebylo ve stanovené lhůtě právo uplatněno, dochází k jeho zániku. Soud k takovému zániku práva přihlédne z úřední povinnosti, tedy i tehdy, kdy to účastník řízení nenamítne.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď, skončí pracovní poměr, dle ustanovení § 51 ZPr, uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Do doby skončení pracovního poměru je však zaměstnanec povinen stále plnit veškeré povinnosti, které pro něj vyplývají z právních předpisů. Daná situace tedy znamená, že zaměstnanec je povinen, i přesto, že byl za konkurenční jednání vůči zaměstnanci sankcionován výpovědí, přerušit jeho výkon, a to až do doby, než dojde k uplynutí výpovědní doby, a tedy ke skončení pracovního poměru.

¹⁴⁰ Srov. ustanovení § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Za situace, kdy však dojde konkurenčním jednáním zaměstnance ke znatelnému poškození zájmů zaměstnavatele, jen stěží si lze v praxi představit, že by měl zaměstnavatel zájem na jakékoli další spolupráci se zaměstnancem. Konkurenční činnost zaměstnance tak často bývá zaměstnavateli klasifikována jako jednání, kterým dochází k porušení povinností zaměstnance, vyplývající pro něj z pracovního poměru, zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatelé v tomto případě pak přistupují, v souladu s ustanovením § 55 odst. 1, písm. b) ZPr, k okamžitému zrušení pracovního poměru. Tento krajní způsob skončení pracovního poměru je přitom odůvodněn pouze tehdy, existují-li takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.¹⁴¹ Dle dikce ustanovení § 60 ZPr musí zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru učinit písemně a zároveň je povinen skutkově vymezit důvod, který ho vedl k podání tohoto druhu výpovědi. Důvod pak musí být určen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Zaměstnavatel je povinen klasifikovat, že zaměstnanec tím, že bez jeho předchozího písemného souhlasu vykonával výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, se dopustil jednání, kterým zvláště hrubým způsobem porušuje své povinnosti vyplývající pro něj z právních předpisů. Stejně jako při výpovědi je i v tomto případě oprávnění zaměstnavatele omezeno zákonem stanovenými lhůtami pro okamžité zrušení pracovního poměru, a to v totožné délce.

IV.7.III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ustanovení zákoníku práce řešící skončení pracovního poměru nelze, dle ustanovení § 77 odst. 3, písm. g) ZPr, použít na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétní možnosti skončení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti musíme hledat v příslušných ustanoveních zákoníku práce, vztahujících se k právě k těmto dohodám.

Zákoník práce neupravuje v případě dohody o provedení práce zákonnou možnost jejího ukončení před dosažením sjednaného rozsahu dohodnuté práce. Jednostranné ukončení by tedy připadalo v úvahu pouze tehdy, byla-li by taková

¹⁴¹ Shodně Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007. [online]. [cit. 2012-08-15]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4989DB175A9FA6E4C1257A4E006A9965?openDocument&Highlight=0.

eventualita písemně zakomponována přímo v dohodě o provedené práci. V opačném případě může být dohoda o provedení práce předčasně ukončena pouze vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že v případě, kdy takováto situace nastane, bude muset zaměstnavatel strpět konkurenční jednání zaměstnance, a to až do doby, než dojde k uplynutí doby, na kterou byla sjednána či kdy byla uzavřena se zaměstnancem písemná dohoda, na základě které bude tato dohoda předčasně ukončena.

Jinak je tomu ovšem u dohody o pracovní činnosti. Dle ustanovení § 76 odst. 4 ZPr, je možné ji z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu jednostranně zrušit, a to s patnáctidenní výpovědní lhůtou. Taktéž okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti právní norma připouští, avšak jen pro případy, kdy může být okamžitě zrušen pracovní poměr. Rozvázání dohody o pracovní činnosti je tedy skoro totožné jako rozvázání pracovního poměru. Rozdílem je především délka výpovědní doby, která je u dohody o pracovní činnosti nezanedbatelně kratší, a také absentující nutnost uvést důvod pro její ukončení. Skončení dohody o pracovní činnosti je samozřejmě také možné dohodou smluvních stran, a to ke sjednanému dni.

IV.8. Zvláštní právní úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance

IV.8.I. Obecně ke zvláštní právní úpravě omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance

Mimo obecnou úpravu zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, obsahuje zákoník práce v ustanovení § 303 úpravu speciální. Ta ukládá zvláštní kategorii zaměstnanců, nad rámec již uložených obecných povinností, které jsou shodné s ostatními zaměstnanci, povinnosti další.

Ustanovení § 303 odst. 1 ZPr taxativně vypočítává kategorie veřejných zaměstnanců,¹⁴² jejichž charakteristickým znakem je účast na výkonu veřejné moci,

¹⁴² Viz ustanovení § 303 odst. 1 ZPr, které konkrétně vypočítává následující skupiny zaměstnanců:

rozhodování o právech a povinnostech třetích osob a participace na správě veřejných zdrojů. V obecné rovině veřejní zaměstnanci zabezpečují výkon veřejné správy a ve své působnosti a v okruhu svých pravomocí poskytují veřejné statky a služby pro obyvatelstvo. Výkon veřejné služby vyžaduje určité specifické požadavky a personální předpoklady pro osoby, které ji vykovávají. Zároveň také právní normou dochází k omezení některých jejich politických a občanských práv.¹⁴³ Je v zájmu státu, aby se veřejní zaměstnanci plně věnovali této veřejné službě a nedopouštěli se jednání, při kterém by mohlo dojít k případnému zneužití informací, které při výkonu své činnosti od zaměstnavatele získali. Oproti tomu jsou však této skupině zaměstnanců tyto restriktce částečně vyvažovány určitými benefity, které by měly zaručovat vyšší standard práv, než se dostává zaměstnancům nevykonávající tuto veřejnou službu (např. v podobě delší doby dovolené).

Zákoník práce ukládá veřejným zaměstnancům, oproti „ostatním“ zaměstnancům, zvýšené povinnosti. Jejich dodržování má zejména sloužit k řádnému a nestrannému výkonu státní správy a samosprávy. Mimo závazku jednat a rozhodovat nestranně, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání, a zákazu v souvislosti s výkonem jejich zaměstnání přijímat dary nebo jiné výhody, jsou veřejní zaměstnanci v obecné rovině povinni zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními. Dotýká se to především

-
- zaměstnanci ve správních úřadech;
 - zaměstnanci Policie České republiky, ozbrojených sil České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Vězeňské služby České republiky, Probační a mediační služby, Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Poslanecké sněmovny, Kanceláře Senátu, Kanceláře Veřejného ochrance práv, Kanceláře finančního arbitra, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, České správy sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení, Nejvyššího kontrolního úřadu, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Ústavu pro studium totalitních režimů, chráněných krajinných oblastech a národních parcích;
 - zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství;
 - zaměstnanci České národní banky a státních fondů;
 - zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení do obecního úřadu, městského úřadu, magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, krajského úřadu, Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu;
 - zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii;
 - zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.

¹⁴³ Viz např. omezení práva na stávku dle článku 27 odst. 4 LZPS: „Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.“

povinnosti veřejných zaměstnanců nezneužívat informace, které byly nabyty v souvislosti s výkonem jejich zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

Konkrétnější omezení výkonu jiné výdělečné činnosti veřejných zaměstnanců vymezuje ustanovení § 303 odst. 3 ZPr. Definovanému okruhu zaměstnanců je zapovězeno členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Uvedený zákaz však nebude uplatňován tehdy, kdy byl zaměstnanec do takového orgánu podnikající právnické osoby vyslán přímo svým zaměstnavatelem. Určitým problémem pro výklad předmětného ustanovení může vzbuzovat slovní spojení „byli vysláni“. Obchodní zákoník totiž termín „vyslán“ neobsahuje a orgány nejtypičtějších právnických osob (tj. společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti) se zásadně ustanovují volbou, nikoli vysláním. V praxi se tedy jedná o situace, kdy byl zaměstnanec zvolen do orgánů právnické osoby provozující podnikatelskou činnost zpravidla na návrh či podnět zaměstnavatele.¹⁴⁴ V příslušných orgánech pak zaměstnanec hájí zájmy státu či územně samosprávného celku. Příkladem podnikatelského subjektu, do kterého může být zaměstnanec, dle ustanovení § 303 odst. 1 ZPr, vyslán, je státní podnik či společnost s kapitálovou účastí státu či územně samosprávného celku.¹⁴⁵ Druhou podmínkou, kterou zákon pro tento případ stanoví, je fakt, že zaměstnanec v souvislosti s tímto členstvím nepobírá od této podnikající právnické osoby za svou činnost žádnou odměnu. Důvodem pro toto omezení je skutečnost, že zaměstnanec je za výkon své funkce v podnikající právnické osobě honorován již zaměstnavatelem, u kterého je v pracovním poměru. Za situace, kdy by zaměstnanec uzavřel s právnickou osobou, ve které je členem řídicího či kontrolního orgánu, smlouvu, na základě které by byla zaměstnanci přiznána odměna za výkon této funkce přímo od této právnické osoby, byla by uzavřená dohoda považována za absolutně neplatnou pro její rozpor se zákonem. K tvrzenému se taktéž vyjádřil ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud ČR, který uvedl: „*Pokud ustanovení § 73 odst. 3 zák. pr.*¹⁴⁶ *zavazuje k určitému jednání pro obchodní společnost, která má za člena řídicího nebo kontrolního orgánu pracovníka státní správy, pak jakákoliv dohoda nebo*

¹⁴⁴ Shodně BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 1070. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁴⁵ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. s. 772. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.

¹⁴⁶ Dnes jde o ustanovení § 303 odst. 3 zákona 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

*rozhodnutí o vyplacení finanční odměny a členství v jejím orgánu je v rozporu s tímto ustanovením a je neplatná.*¹⁴⁷

Ze zmíněného současně vyplývá, že veřejný zaměstnanec, je oprávněn být členem řídicích nebo kontrolních orgánů pouze takových právnických osob, jejichž hlavní činnost není činnost podnikatelská. V tomto smyslu se může například jednat o nadace či nadační fondy.¹⁴⁸

Veřejným zaměstnancům je současně, v ustanovení 303 odst. 4 ZPr, zakázáno provozování podnikatelské činnosti. Podnikání je možné pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání. Na rozdíl od ostatních zaměstnanců, tedy těch, kteří nejsou vypočteny v ustanovení § 303 odst. 1 ZPr, není u této kategorie zaměstnanců podstatné, zda se bude jednat o podnikání, které bude shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli. Veřejným zaměstnancům bude bez souhlasu zaměstnavatele zapovězena jakákoli činnost, která naplňuje znaky pojmu „podnikání“ uvedené v ustanovení § 2 ObchZ: „*Podnikání se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.*“

Současně však ustanovení § 303 odst. 4 ZPr neupravuje omezení jiné činnosti než je podnikání. Z toho vyplývá, že i pro tuto skupinu zaměstnanců bude platit obecná úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance vyjádřená v ustanovení § 304 odst. 1 ZPr. Pak ovšem tato činnost není stanovena jako obecný zákaz, ale musí být posuzována ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele a při ctění veškerých zásad a omezení vyjádřených v ustanovení § 303 odst. 2 ZPr. V problematice přípustnosti jiné výdělečné činnosti veřejných zaměstnanců podnikání odkazují na obecný výklad provedený v kapitole IV.2. této práce.

¹⁴⁷ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.12.2003, sp. zn. 32 Odo 476/2002. [online]. [cit. 2012-09-22]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/55C923354C6091A8C1257A4E006863BD?openDocument&Highlight=0.

¹⁴⁸ Zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o nadacích a nadačních fondech), ve znění pozdějších předpisů.

IV.8.II. Zvláštní právní úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnanců Generálního finančního ředitelství

Omezení výkonu podnikání a jiné výdělečné činnosti po dobu trvání pracovního poměru veřejných zaměstnanců si lze konkrétně přiblížit na příkladu zaměstnanců Generálního finančního ředitelství. Povinnosti, které jsou konkrétně stanoveny pro tuto skupinu zaměstnanců, jsou uvedeny v Pracovním řádu územních finančních orgánů.¹⁴⁹ Ten rozvádí v souladu s právními předpisy některá ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů, podle podmínek zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních předpisů. Předmětný Pracovní řád je závazný pro všechny zaměstnance Generálního finančního ředitelství (dále jen „GFŘ“) a dále pro fyzické osoby činné pro GFŘ na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dle dikce ustanovení článku 28 pracovního řádu zaměstnanci GFŘ nesmějí:

- výdělečně provádět kontrolní, daňovou a účetní poradenskou či podobnou činnosti pro osoby, které mají podle daňového řádu postavení daňových subjektů,¹⁵⁰ a pro příjemce dotací;
- být auditory, revizory účtů, prokuristy, likvidátory a správci konkursních podstat, vyrovnacími správci, zvláštnímu správci, insolvenčními správci, předběžnými insolvenčními správci, zvláštními insolvenčními správci a oddělenými insolvenčními správci;
- být statutárními orgány nebo členy statutárních orgánů obchodních společností nebo družstev nebo členy dozorčích nebo správních rad;
- být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost dle § 303 ZPr.

Zapovězení výkonu výše taxativně vypočtených činností nelze prolomit ani případným souhlasem zaměstnavatele. Jedinou výjimkou z tohoto pravidla je situace, kdy zaměstnanec GFŘ jedná jako ustanovený soudní znalec na vyžádání státního či soudního orgánu nebo územně správního celku. Takováto činnost se zároveň považuje

¹⁴⁹ Pracovní řád územních finančních orgánů č.j. 3/11-1210, úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn provedených dodatkem č. 1 č.j.: 20řč3/11-5210.

¹⁵⁰ Viz ustanovení § 20 zákona č. 280/2009 Sb. daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

za překážku v práci¹⁵¹ z důvodu obecného zájmu, k jejímuž výkonu není třeba souhlas zaměstnavatele.

Zaměstnanci GŘ jsou oprávněni, vedle pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem vykonávat i jinou výdělečnou činnost než podnikatelskou za předpokladu, že tato činnost není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. K jejímu výkonu není třeba souhlas zaměstnavatele. Požádá-li však zaměstnanec GŘ o souhlas s výkonem jiné výdělečné činnosti než podnikatelské, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebude takový souhlas zaměstnavatelem udělen.

Naproti tomu podnikání, které má shodný předmět s činností zaměstnavatele, může být vykonáváno výhradně se souhlasem zaměstnavatele. V případě, že by však zaměstnanec GŘ požádal zaměstnavatele o udělení souhlas s podnikáním, které je shodné s předmětem jeho činnosti, zaměstnavatel by takovýto souhlas bez dalšího odmítl udělit a žádost by se již dále nezabýval.

Žádost, kterou zaměstnanec GŘ žádá o udělení souhlasu s výkonem podnikatelské činnosti, je povinen předložit vždy před zahájením konkrétního podnikání nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Tím pak bude žádost posuzována z hlediska:

- střetu zájmů zaměstnance GŘ a zaměstnavatele;
- možnosti zneužití zázemí zaměstnavatele či jiného majetku státu k podnikání;
- dodržování stanovené pracovní doby zaměstnancem GŘ a
- provozních podmínek a možností útvaru.

Po posouzení těchto hledisek vyjádří nadřízený vedoucí zaměstnanec na žádosti svůj souhlas nebo nesouhlas s podnikáním zaměstnance GŘ a žádost předloží vedoucímu zaměstnanci, který je oprávněn udělit jménem zaměstnavatele souhlas s podnikáním zaměstnance GŘ. Těmi jsou:

- generální ředitel, jde-li o podnikání zástupce generálního ředitele, ředitele sekce, ředitele samostatného odboru, vedoucího samostatného oddělení na generálním ředitelství, ostatních zaměstnanců v jeho přímé řídicí působnosti a dále ředitele finančního ředitelství a ředitele vzdělávacího zařízení;

¹⁵¹ Viz ustanovení § 202 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
„O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.“

- ředitel samostatného odboru personálního, jde-li o podnikání jiného zaměstnance generálního ředitelství;
- ředitel finančního ředitelství, jde-li o podnikání zaměstnanců na jím řízeném finančním ředitelství a na finančních úřadech v územní působnosti.

Pracovní řád současně stanovuje, že vedoucí zaměstnanec je povinen o žádosti zaměstnance GFŘ o souhlas s výkonem jeho podnikatelské činnosti rozhodnout do jednoho měsíce ode dne, kdy mu byla příslušná žádost doručena. V této lhůtě pak sdělí zaměstnanci GFŘ písemně svůj souhlas či nesouhlas s jeho podnikáním.

Výše uvedená omezení se však, stejně jako u ostatních zaměstnanců, nevztahují na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku. Zároveň i členství ve výboru společenství vlastníků jednotek ve smyslu zákona č. 72/1994 Sb., zákon o vlastnictví bytů, ve znění pozdějších předpisů, kde zaměstnanec GFŘ působí v souvislosti s vlastními bytovými potřebami a správou domu, není porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru.

Za situace, kdy během pracovního poměru bude u zaměstnance GFŘ zjištěno členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby, do něhož nebyl vyslán zaměstnavatelem, výkon podnikatelské činnosti nebo výkon jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele, bude se jednat o závažné porušení povinností zaměstnance GFŘ, za což s ním může být rozvázán pracovní poměr výpovědí.

Pracovní řád rovněž řeší situaci, kdy uchazeč o práci již v době před přijetím do pracovního poměru vykonává činnost, jejíž výkon je podmíněn předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. V případě, kdy uchazeč o práci v územních finančních orgánech je již členem řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost, nemůže s ním být uzavřena pracovní smlouva. Dle ustanovení Pracovního řádu musí být nejprve výkon funkce ukončen, případně musí být alespoň odstoupeno z této funkce a tato skutečnost musí být zaměstnavateli písemně prokázána. Bez doložení tohoto dokumentu není možné, aby byl uchazeč zaměstnán.

IV.9. Úprava obsažená v zákoně o střetu zájmu

Právní úprava omezení výkonu jiné výdělečné činnosti po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu upravena v ustanovení § 303 ZPr se však uplatní pouze tehdy, když zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Pro specifický okruh zaměstnanců, souhrnně označovaných jako veřejní funkcionáři, nabízí právní řád samostatnou právní úpravu, která je obsažena v zákoně č. 159/2006 Sb., zákon o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmu), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o střetu zájmu představuje ve vztahu k zákoníku práce *lex specialis* a jeho úprava bude užita v případě, kdy zaměstnanec působí jako veřejný funkcionář, a to tak jak je pro účely zákona o střetu zájmu definován v jeho ustanovení § 2. Ten taxativně vypočítává subjekty, kterým zákon o střetu zájmu ukládá v souvislosti s výkonem veřejné funkce specifické povinnosti, a omezení, které jsou obecně definovány v ustanovení § 1 zákona o střetu zájmu a konkrétně rozvedeny v jeho dalších ustanoveních. Za veřejného funkcionáře je podkládán:

- poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky;
- senátor Senátu Parlamentu České republiky;
- člen vlády nebo vedoucí jiného ústředního orgánu státní správy, v jehož čele není člen vlády;
- předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů;
- předseda Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví;
- člen Rady Českého telekomunikačního úřadu;
- předseda Energetického regulačního úřadu;
- člen bankovní rady České národní banky;
- prezident, viceprezident a člen Nejvyššího kontrolního úřadu;
- veřejný ochránce práv a jeho zástupce;
- člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání;
- člen zastupitelstva kraje nebo člen zastupitelstva hlavního města Prahy, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, a člen zastupitelstva kraje, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva kraje, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn;

- člen zastupitelstva obce, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města a městské části hlavního města Prahy, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, a člen zastupitelstva obce, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva obce, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn;
- starosta obce, místostarosta obce a členové rady obce a kraje, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni.

Veřejným funkcionářem se dále rozumí také níže uvedené osoby. Na ty se však ustanovení zákona o střetu zájmu vztahují pouze tehdy, nakládá-li s finančními prostředky orgánu veřejné správy jako příkazce operace, jejíž hodnota přesáhne 250.000,- Kč, bezprostředně se podílí na rozhodování při zadávání nebo realizaci veřejné zakázky, rozhoduje ve správním řízení, s výjimkou blokového řízení, nebo se podílí na vedení trestního stíhání. Jsou jimi:

- ředitel bezpečnostního sboru a vedoucí příslušník bezpečnostního sboru 1. a 2. řídící úrovně podle zvláštního právního předpisu v bezpečnostním sboru, s výjimkou příslušníků zpravodajských služeb;
- člen statutárního orgánu, člen řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou členů správních rad veřejných vysokých škol a statutárního orgánu nebo členů statutárního orgánu, členů řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu samosprávných stavovských organizací zřízených zákonem;
- vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou právnických osob vykonávajících činnost školy nebo školského zařízení;
- vedoucí organizační složky státu, která je správním úřadem, a vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu v organizační složce státu, s výjimkou zpravodajských služeb;
- vedoucí úředník územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do

magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo úřadu městské části hlavního města Prahy.

Shodně jako v případě veřejných zaměstnanců, jejichž taxativní výčet je proveden v ustanovení § 301 odst. 1 ZPr, půjde i u veřejných funkcionářů o osoby, které se účastní na výkonu veřejné moci, rozhodují o právech a povinnostech třetích osob a zároveň se také účastní na správě veřejných zdrojů. Z tohoto důvodu si právní úprava obsažená v zákoně o střetu zájmu stanovuje za cíl upravit povinnosti veřejných funkcionářů vykonávat jejich funkci tak, aby nedocházelo ke střetu mezi jejich osobními zájmy a zájmy, které jsou povinni z titulu své funkce prosazovat nebo hájit.¹⁵² Zároveň omezuje některé činnosti veřejných funkcionářů a stanovuje neslučitelnost výkonu funkce veřejného funkcionáře s jinými funkcemi.¹⁵³

Dle obecného pravidla obsaženého v ustanovení § 3 odst. 1 zákona o střetu zájmu, nesmí veřejný funkcionář v případě, kdy dojde ke střetu veřejného zájmu se zájmem osobním, upřednostňovat svůj osobní zájem před zájmy, které je jako veřejný funkcionář povinen prosazovat a hájit. Osobní zájem je pro účely zákona o střetu zájmu definován jako zájem, který veřejnému funkcionáři přináší osobní výhodu nebo zamezuje vzniku případného snížení majetkového nebo jiného prospěchu.¹⁵⁴ Právní předpis tedy pro výkon činnosti veřejného funkcionáře stanovuje zásadu, podle které by veřejný funkcionář neměl před zájmy, které je při výkonu své funkce povinen prosazovat a chránit, upřednostňovat nejen zájem sebe samotného, ale ani zájmy jiných osob, v jejichž prospěch by veřejný funkcionář jednal. Příkladem průsečíku veřejného a soukromého zájmu mohou být např. základní práva a svobody jednotlivce proklamované v LZPS, kdy uplatňování takových práv a svobod je v mnohých případech osobním zájmem jednotlivce. Zajištění možností jejich uplatňování a nerušeného výkonu je však zároveň i zájmem veřejným.¹⁵⁵ Zákon předepisuje, že veřejný funkcionář nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že využije svého postavení, pravomoci nebo informací získaných při výkonu své funkce k získání majetkového

¹⁵² Viz ustanovení § 1 písm. a) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵³ Viz ustanovení § 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁴ Viz ustanovení § 3 odst. 1 č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁵ Srov. VEDRAL, Josef. *Zákon o střetu zájmů: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. s. 37. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 80-7179-475-9.

nebo jiného prospěchu nebo výhody pro sebe nebo jinou osobu.¹⁵⁶ Účelem tohoto zákazu je zejména snaha zajistit, aby ze strany veřejného funkcionáře nedošlo k využití funkce, pravomoci či informací k získání neoprávněných výhod či neoprávněného majetkového nebo jiného prospěchu pro sebe nebo pro jinou osobu, kterých by jinak nedosáhl či nemohl dosáhnout.

Některým veřejným funkcionářům¹⁵⁷ je ustanovením § 4 odst. 1 zákona o střetu zájmu zapovězen výkon podnikatelské činnosti nebo provozování jiné samostatné výdělečné činnosti. Zároveň vybraní veřejní funkcionáři nesmějí být statutárními orgány nebo členy statutárních orgánů, členy řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu podnikající právnické osoby, v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo ve služebním poměru, nejde-li o vztah nebo poměr, v němž působí jako veřejní funkcionáři.¹⁵⁸ Uvedené omezení podnikatelské činnosti veřejných funkcionářů však často vyplývá i z jiných právních předpisů, které se přímo vztahují na výkon činnosti konkrétního veřejného funkcionáře. S tímto faktem se setkáváme například u předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů¹⁵⁹ či u prezidenta a viceprezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu.¹⁶⁰

Dle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o střetu zájmu se pak výše uvedené omezení nevztahuje na správu vlastního majetku a na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární, uměleckou nebo sportovní, nejde-li o vlastní podnikání v těchto oborech. Při srovnání úpravy zákona o střetu zájmu s úpravou obsaženou v zákoníku práce, docházím k závěru, že dikce ustanovení zákona o střetu zájmu je daleko přísnější, a to především z důvodu toho, že vypočtené činnosti jsou zakázány vykovávat formou

¹⁵⁶ Viz ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁷ Veřejní funkcionáři, na které se vztahuje ustanovení § 4 zákona o střetu zájmu, jsou tyto: člen vlády nebo vedoucí jiného ústředního orgánu státní správy, v jehož čele není člen vlády, předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů, předseda Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, člen Rady Českého telekomunikačního úřadu, předseda Energetického regulačního úřadu, člen bankovní rady České národní banky, prezident, viceprezident a člen Nejvyššího kontrolního úřadu.

¹⁵⁸ Viz ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) až c) č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁹ Viz ustanovení § 32 odst. 6 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

„Předseda Úřadu nesmí zastávat jinou placenou funkci, být v dalším pracovním poměru ani vykonávat výdělečnou činnost s výjimkou správy vlastního majetku a činnosti vědecké, pedagogické, literární, publicistické a umělecké, pokud tato činnost nenarušuje důstojnost nebo neohrožuje důvěru v nezávislost a nestrannost Úřadu.“

¹⁶⁰ Viz ustanovení § 10 odst. 7 zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, ve znění pozdějších předpisů

„Prezident Úřadu a viceprezident Úřadu nesmí zastávat jinou placenou funkci ani vykonávat výdělečnou činnost s výjimkou činnosti vědecké, pedagogické, literární, publicistické a umělecké, pokud tato činnost nenarušuje důstojnost nebo neohrožuje důvěru v nezávislost a nestrannost Úřadu.“

podnikání. Příkladem může být výkon pedagogické činnosti, kdy vybraný veřejný funkcionář bude oprávněn vykonávat lektorskou činnost v základním pracovněprávním vztahu se vzdělávací institucí či agenturou, avšak nebude již oprávněn pedagogickou činnost vykonávat jako osoba samostatně výdělečně činná či sám se účastnit jako např. jednatel společnosti, která vykonává lektorskou činnost jako předmět svého podnikání.

Oproti povinnostem zaměstnanců při oznamování výkonu jiné výdělečné činnosti po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu dle zákoníku práce, kdy takovéto oznámení probíhá pouze prostřednictvím žádosti zaměstnance o souhlas s výkonem činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele (jiné činnosti není zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznamovat vůbec), mají veřejní funkcionáři tzv. informační povinnost. Veřejný funkcionář je dle ustanovení § 7 zákona o střetu zájmu povinen formou čestného prohlášení podat oznámení o osobním zájmu, jiných vykonávaných činnostech, majetku nabytém v průběhu výkonu funkce a příjmech, darech a závazcích. Dle důvodové zprávy k zákonu o střetu zájmu by se právě tato povinnost veřejných funkcionářů měla stát efektivním nástrojem, který občanům a médiím umožní lepší veřejnou kontrolu zvolených zástupců a v jejich důsledku přispěje k prohloubení důvěry v politiku a veřejný život.¹⁶¹

Situace, kdy a v jakém rozsahu mají být jednotlivá čestná prohlášení učiněna, jsou detailně upraveny v ustanoveních, která upravují konkrétní oznámení. Pro účely této práce bude za nejdůležitější oznámení považováno tzv. oznámení o činnostech. V něm je veřejný funkcionář povinen přesně, úplně a pravdivě písemně oznámit všechny další výdělečné činnosti, které jsou vykonávány nad rámec výkonu funkce veřejného funkcionáře.¹⁶²

¹⁶¹ Důvodová zpráva k zákonu o střetu zájmu. [online]. [cit. 2012-08-30]. Dostupné z: www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=1442.

¹⁶² Viz ustanovení § 9 č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

(1) Veřejný funkcionář je povinen přesně, úplně a pravdivě písemně oznámit, že

a) podniká nebo provozuje jinou samostatnou výdělečnou činnost, a předmět, způsob a místo výkonu podnikání nebo této činnosti,

b) je společníkem nebo členem právnické osoby, provozující podnikatelskou činnost (dále jen „podnikající právnická osoba“), a o jakou podnikající právnickou osobu jde (obchodní firma nebo název a sídlo),

c) je statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu, členem řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu podnikající právnické osoby, a o jakou podnikající právnickou osobu jde (obchodní firma nebo název a sídlo),

d) vykonává činnost v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo ve služebním poměru, nejde-li o vztah nebo poměr, v němž působí jako veřejný funkcionář.

(2) Oznámení podle odstavce 1 je veřejný funkcionář povinen učinit nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku.

V neposlední řadě řeší zákon o střetu zájmu také postihy veřejných funkcionářů, v případě porušení či nedodržení povinností, která jsou tímto zákonem stanovena.¹⁶³ Těmito sankcemi však zároveň nejsou dotčeny možnosti zaměstnavatele vyvodit z porušení příslušných právních předpisů důsledky, které mu nabízí ustanovení zákoníku práce či obchodněprávní úprava nekalé soutěže.

IV.10. Zákaz konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru dle slovenské právní úpravy

Stejně jako na území České republiky, tak i v dalších evropských zemích, patří právo na práci a svobodou volbu povolání k základním ústavně zaručeným právům a svobodám. Možnost omezení konkurenčního jednání po dobu trvání pracovního poměru se připouští jen při splnění zákonem stanovených podmínek. V této části práce je věnována pozornost slovenské právní úpravě a podmínkám, které tento právní řád stanovuje pro sjednání omezení výkonu konkurenční činnosti zaměstnance v průběhu pracovněprávního vztahu. Předmětem následujících odstavců bude obecné seznámení se s problematikou a její následný rozbor s poukázáním na některé zajímavé aspekty této právní úpravy. Cílem je zároveň upozornění na ta ustanovení, která je možné považovat za inspirační zdroj pro české zákonodárce.

Při zkoumání problematiky zákazu konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru ve slovenském právním řádu se v žádném případě nemohu vyhnout detailnější komparaci s úpravou obsaženou v českém zákoníku práce. I přesto, že (s hledem na dlouhý společný historický vývoj) jsou dnes předmětná ustanovení v pracovněprávních normách upravena obdobně, lze nalézt v dikcích obou zákonů některé nuance.

Historie slovenské právní úpravy, vztahující se k tématu této práce, je značně ovlivněna jednak zákonem č. 257/2011 Z.z. a následně také zákonem č. 361/2012 Z.z., kterými byl postupně novelizován zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce (zákoník práce SR). Původním cílem rozsáhlé novely zákoníku práce SR č. 257/2011 Z.z. byla, s účinností od 1. září 2011, široká liberalizace pracovního práva na Slovensku. Ta měla vést především ke zjednodušení podmínek uzavírání a ukončování pracovních poměrů se záměrem vyjít vstříc zaměstnavatelům. Ve výsledku však reforma, z důvodu silného tlaku odborových organizací, nebyla tak zásadním krokem a představovala spíše

¹⁶³ Viz ustanovení § 23 - 25 č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, ve znění pozdějších předpisů.

minimum, na kterém se byli schopni sociální partneři shodnout. Předmětnou novelou došlo také k modifikaci znění ustanovení § 83 zákoníku práce SR, který upravuje zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru a současně byl do právního řádu Slovenské republiky začleněn nový právní institut ochrany zaměstnavatele po skončení pracovního poměru, a to konkurenční doložka.¹⁶⁴ Těmito akty zákonodárce výrazným způsobem posílil úpravu ochrany hospodářské soutěže.

Dne 25. října 2012 schválila Národní rada Slovenské republiky novelu č. 361/2012 Z.z., kterou se s účinností od 1. ledna 2013 mění a doplňuje zákoník práce SR. Tato další významná změna zákoníku práce SR do určité míry neguje jeho poslední velkou novelu z roku 2011 a vrací se k právní úpravě, která ji předcházela. Dle důvodové zprávy je cílem novely „*presadzovanie rovnováhy uplatňovania práv a im korešpondujúcich povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako aj vytváranie dôstojných pracovných podmienok s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi.*“¹⁶⁵ Kritici novely naopak upozorňují na další znatelný zásah do slovenského podnikatelského prostředí, který povede především ke zhoršení podmínek pro vytváření nových pracovních míst a následně ke zvyšování nezaměstnanosti.

Právní základ ochrany hospodářské soutěže ve slovenském právním řádu nalézáme v zákoně č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenské republiky, konkrétně v článku 55 odst. 2, který stanoví: „*Slovenská republika chráni a podporuje hospodársku súťaž. Podrobnosti ustanoví zákon.*“ Smyslem úpravy je zejména zajistit, aby byl veškerým subjektům zaručen svobodný přístup na trh a byla jim současně poskytnuta shodná práva a povinnosti. Podrobnosti o ochraně tržního hospodářství stanovuje zvláštní právní předpis. Jelikož i mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může vzniknout a existovat konkurenční činnost, považujeme za takovýto předpis také zákoník práce SR.

Základní povinnosti zaměstnance upravuje zákoník práce SR ve svém ustanovení § 81. Právní ochrana hospodářských zájmů zaměstnavatele je v obecné rovině poskytována ustanovením § 81 odst. 1 písm. e), dle kterého je zaměstnanec povinen „*nekonat v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa*“. Současně je

¹⁶⁴ Blíže k institutu konkurenční doložky, která je upravena v ustanovení § 83a zákonníku práce SR v kapitole V.14. této práce.

¹⁶⁵ Viz *Dôvodová správa k zákonu č. 361/2011 Z.z.* [online]. [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=369468>.

zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 81 odst. 1 písm. f) povinen „zachovávat mlčanlivost o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania k ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám“.

Ochranu zaměstnavatele vůči konkurenční činnosti svých zaměstnanců po dobu trvání pracovního poměru konkrétně poskytuje ustanovení § 83 zákoníku práce SR. Dikce jeho odst. 1, účinná do 31. prosince 2012, zněla: „Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.“ Zajímavostí je, že v tomto znění bylo ustanovení § 83 odst. 1 zákoníku práce SR až od účinnosti novely č. 257/2011 Z.z., tj. od 1. září 2011. Do tohoto data byla úprava zákazu konkurenční činnosti zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru takřka totožná s ustanovením § 304 odst. 1 českého ZPr. Novela zákoníku práce č. 361/2012 Z.z. však, s účinností od 1. ledna 2013, opětovně pozměnila jeho ustanovení § 83 a vrátila se, s určitými obměnami, ke znění účinném před novelou č. 257/2011 Z.z. Ustanovení § 83 zákoníku práce SR, ve znění účinném od 1. ledna 2013, zní: „Zamestnanec môže pri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.“

Ustanovení § 83 zákoníku práce SR předepisuje zaměstnanci, aby v případě, kdy bude mít v úmyslu vykonávat jinou výdělečnou činnost, která by mohla mít k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter, požádal, ještě před samotným zahájením zaměstnavatele o souhlas s jejím výkonem. Není přitom rozhodné, zda činnost zaměstnance bude vykonávána v jiném pracovním poměru, na základě dohod a pracích konaných mimo pracovní poměr, na základě živnostenského či jiného oprávnění nebo na základě závazkového vztahu uzavřeného podle obchodního (zákon 513/1991 Zb., Obchodný zákonník) nebo občanského (zákon č. 40/1964 Zb., Občiansky zákonník) zákoníku. Oproti předcházejícímu právnímu stavu (účinného do 31. srpna 2012) má zaměstnanec povinnost požadovat udělení souhlasu pouze tehdy, kdy výdělečná činnost, kterou hodlá vykonávat, je způsobila mít vůči činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter. Již tedy zákaz konkurence není navázán pouze

na výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Novelou (č. 257/2011 Z.z.) tak bylo ustanovení § 83 zákoníku práce SR podstatným způsobem změněno, a to zejména ve kvalifikaci činnosti, která je zaměstnanci po dobu trvání pracovního poměru zapovězena.¹⁶⁶

Při posuzování konkurenceschopnosti výdělečné činnosti zaměstnance musíme vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele, přičemž tato informace bude vyplývat z údajů v obchodním či živnostenském rejstříku nebo ze zřizovací listiny právnické osoby. Výdělečná činnost musí být však vždy spojena s aktivní činností zaměstnance. Pouhé vlastnictví akcií nebo jen majetková účast v obchodní společnosti, která není spojena s výkonem práce, není považována za výdělečnou činnost dle ustanovení § 83 zákoníku práce SR.¹⁶⁷

Zákaz konkurence, dle ustanovení § 83 zákoníku práce SR, se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci v pracovním poměru. Zákonný zákaz konkurence se neuplatní na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stejně tak povinnost zdržet se konkurenční činnosti pro zaměstnance trvá pouze po dobu trvání pracovního poměru.

Právní úkon, kterým zaměstnavatel uděluje zaměstnanci souhlas se započítáním konkurenční výdělečné činnosti, musí být, dle ustanovení § 83 odst. 1 zákoníku práce SR, učiněn v písemné formě. Naproti tomu formu či náležitosti žádosti zaměstnance o souhlas zaměstnavatele zákon nepředepisuje. Jelikož však zákoník práce SR nově zavádí tzv. nevyvratitelnou právní domněnku udělení souhlasu zaměstnavatele v případech, kdy zaměstnavatel ve stanovené době nereaguje na žádost zaměstnance, je pro zaměstnance více než vhodné učinit takový jednostranný právní úkon písemně. Zákonná díkce dává zaměstnavateli možnost, aby žádost zaměstnance posoudil ve lhůtě patnácti dnů, která počíná běžet od jejího doručení. Zaměstnavatel je oprávněn v tomto období žádost zaměstnance odmítnout, žádosti vyhovět či se nevyjádřit, a umožnit tak vzniku právní fikce udělení jeho souhlasu.

Dle předcházející právní úpravy, účinné od 1. září 2011 do 31. prosince 2012, měl zaměstnanec pouze povinnost zaměstnavateli oznámit úmysl započít s jinou

¹⁶⁶ Znění ustanovení § 83 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce: „Zamestnanec môže pri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.“

¹⁶⁷ Srov. BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. 2. vyd. V Prahe: C.H. Beck, 2012. s. 561. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-416-2.

výdělečnou činností. Zaměstnavateli následně běžela od doručení takového oznámení desetidenní lhůta, ve které byl oprávněn písemně uplatnit své právo a požadovat po zaměstnanci, aby se takovéto výdělečné činnosti zdržel.¹⁶⁸ Nové znění zákoník práce SR, účinné od 1. ledna 2013, se však vrací k původní právní úpravě (užité v zákoníku práce SR, který byl účinný do 31. srpna 2011) a umožňuje zaměstnavateli z vážných důvodů svůj jednou učiněný souhlas kdykoli odvolat. Právní norma pro odvolání souhlasu stanovuje obligatorní písemnou formu a současně zaměstnavateli předepisuje, aby změnu svého rozhodnutí náležitě odůvodnil. Přesnou specifikaci pojmu „*vážné důvody*“ však zákoník práce SR nenabízí.

Odvolání, jakožto jednostranný právní úkon zaměstnavatele, má za následek povinnost zaměstnance bez zbytečného odkladu upustit od svého jednání (v případě, že jí již začal vykonávat) či s výdělečnou činností vůbec nezačít. Za předpokladu, že zaměstnanec toto neučiní, může být jeho jednání kvalifikováno jako porušení pracovní disciplíny¹⁶⁹ a zaměstnavatel má možnost uplatnit veškeré sankce, které mu pro takové situace poskytuje zákoník práce SR (výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru).

Shodně jako v českém právním řádu je zákonné omezení konkurenční činnosti zaměstnance vyloučeno u některých všeobecně prospěšných činností, které jsou vykonávány ve veřejném zájmu. Jedná se o výkon činností vědecké, pedagogické, publicistické, lektorské, přednáškové, literární a umělecké.¹⁷⁰

Při komparaci slovenské právní úpravy s úpravou českou docházím k závěru, že do 31. srpna 2011 se úpravy zákonného zákazu konkurence v obou státech lišily jen minimálně. Od 1. září 2011 doznalo ustanovení § 83 zákoníku práce SR několika změn. Úpravy, které s sebou předmětná novela přinesla, považuji za pozitivní, a to především ve změně kvalifikace výdělečné činnosti, jejíž výkon je bez potřebného oznámení zaměstnavateli či souhlasu zaměstnavatele posuzován jako porušení zákonného zákazu konkurence. Dle mého názoru je hledisko konkurenčního potenciálu činnosti vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele rozhodující. Samotný fakt, že

¹⁶⁸ Ustanovení § 83 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2012: „*Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1. Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa prvej vety bez zbytočného odkladu.*“

¹⁶⁹ Viz ustanovení § 81 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kde jsou upraveny základní povinnosti zaměstnance po dobu trvání pracovněprávního vztahu.

¹⁷⁰ Viz ustanovení § 83 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanec vykonává činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, ještě nemusí zaměstnavatele nijak hospodářsky omezovat či poškozovat. V případě velkých zaměstnavatelů, kteří mají předmět činnosti definovaný příliš široce, pak může zákonný zákaz zaměstnance ve výdělečné činnosti dle českého ZPr, nepřiměřeně omezovat. Na druhu stanu také ze strany zaměstnanců, v případě požadavku „pouhé“ shodnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, může docházet k obcházení zákona, a to vykonáváním činnosti, která sice není úplně shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak má vůči této činnosti konkurenční povahu. Zaměstnavatel tak může být hospodářsky ohrožen obdobnou, nikoli však shodnou činností a právní řád mu nemusí v tomto smyslu poskytovat dostatečný právní nástroj, aby tomuto stavu zabránil. Je potřeba mít ale také na paměti, že ustanovení § 83 zákoníku práce SR zaměstnavateli může zároveň poskytovat příliš široké možnosti, pokud jde o vymezení okruhu činností, které mají ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter. V takovém případě hrozí riziko neobjektivního ohraničení.

Dne 1. ledna 2013 však vstoupila v účinnost další významná novela zákoníku práce SR, která znění ustanovení § 83 vrátila s několika obdobami k původní dikci účinné do 31. září 2011. Za pozitivní fakt této změny považuje zachování kvalifikace zakázané výdělečné činnosti a také zakotvení tzv. nevyvratitelné právní domněnky, která se uplatní tehdy, kdy zaměstnavatel nereaguje na žádost zaměstnance. Ta dává zaměstnanci záruku, že do určité doby bude o jeho žádosti rozhodnuto, a má možnost se se souhlasným i nesouhlasným stanoviskem podle svého uvážení vypořádat. Naopak kriticky hodnotím tu část právní úpravy, která nedostatečně vymezuje vážné důvody, za kterých je zaměstnavatel oprávněn odvolat svůj souhlas. Tato absence může do budoucna zaměstnavateli způsobit obtíže při sporu se zaměstnancem o platnost či neplatnost odvolání jeho souhlasu.

I přes výše zmíněné nedostatky považuji slovenskou právní úpravu za efektivnější právní nástroj zamezení konkurenční činnosti zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru, která zároveň poskytuje zaměstnanci určitou míru právní jistoty.

V. PLATNÁ ÚPRAVA INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY

V.1. Právní základ a obecná charakteristika institutu konkurenční doložky

Institut konkurenční doložky v českém právním řádu představuje omezení některých práv a svobod zaměstnance vyjádřených v LZPS. Takovýto zásah je však možný pouze při splnění zákonem přesně stanovených podmínek. Oproti zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru jde v tomto případě o omezení smluvní, které může být na zaměstnanci platně vymáháno jen v případě, kdy dojde k uzavření příslušného právního úkonu. Hmotněprávní úprava problematiky zákazu konkurence po skončení pracovního poměru je v současnosti obsažena v ustanovení § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Právní úpravu zákonodárce zařadil do části třinácté s názvem Společná ustanovení, Hlavy VI. – Konkurenční doložka. Jak již bylo v této práci dříve uvedeno, za dobu trvání účinnosti nového zákoníku práce, doznala dikce ustanovení upravující konkurenční doložku několika změn. Novelizace byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů, a přinesla s sebou kromě úprav technického charakteru, také dvě zásadní změny, které by měly přispět k častějšímu využívání institutu dohody o nekonkurenci než tomu bylo v minulosti.¹⁷¹

Podle důvodové zprávy k novému zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011, vycházela úprava předmětných právních vztahů po skončení pracovního poměru, až na výjimky legislativně-technického a systematického charakteru, z ustanovení § 29a dosavadního zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2006.¹⁷² Oproti předcházející právní úpravě jsme v novém zákoníku práce poprvé setkali s pojmem Konkurenční doložka i v samotném textu zákona, a to přímo v názvu Hlavy

¹⁷¹ O konkrétních změnách bude více uvedeno v jednotlivých kapitolách této práce. Pro úplnost práce i pro její větší přehlednost bude nová právní úprava ustanovení dotýkající se konkurenční doložky uváděna ve srovnání s úpravou, která byla účinná do 31. prosince 2011.

¹⁷² Viz Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/8. VI. n. zákoníku práce – EU*. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

VI. Do této doby termín Konkurenční doložka zákonná právní úprava neznala, a to i přesto, že byl hojně užíván právní teorií i praxí. Novelou zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. ledna 2012, pokračoval zákonodárce v tomto započatém trendu a pojem konkurenční doložka začlenil i do samotného znění ustanovení § 310. Ta nahradila užívané obecné označení Dohoda.

Ustanovení § 310 odst. 1. ZPr stanoví: *„Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.“*

Konkurenční doložka má povahu dvoustranného závazkového právního úkonu představující dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o podmínkách, za kterých se zaměstnanec zdrží konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli po skončení pracovního poměru. Neúčast na konkurenčním jednání pak představuje plnění na straně zaměstnance, oproti tomu povinnost poskytnout finanční plnění zaměstnanci za omezení možnosti uplatnění jeho pracovních schopností představuje plnění na straně zaměstnavatele. Institut konkurenční doložky je tedy vybudován na synallagmatické (vzájemné) povaze závazků, která znamená, že právům a povinnostem jedné smluvní strany musí odpovídat přiměřená práva a povinnosti straně druhé. Obdobně se k této problematice vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku.¹⁷³

¹⁷³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001. [online]. [cit. 2011-07-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F78FB0C067C7AAE0C1257A4E006688B9?openDocument&Highlight=0. „Protože převzetí povinnosti, aby žalovaný využíval po skončení pracovního vztahu svojí odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, nepochybně zakládá nerovnost účastníků v jejich právu podnikat, je tím spíše odůvodněn požadavek, aby tomuto závazku odpovídal jiný závazek žalobce, který by uvedenému omezení kompenzoval. Z uvedených důvodů je třeba chápat ujednání o tzv. konkurenční doložce jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.“ Podobně srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004. [online]. [cit. 2012-08-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3EF76D663828C0A4C1257A4E006A67DD?openDocument&Highlight=0.

Vzhledem k povaze ustanovení § 4b odst. 1 věty první ZPr jde o dispozitivní právní úpravu s kogentními prvky.¹⁷⁴ Dispozitivnost ustanovení § 310 ZPr spatřuji především v tom, že účastníci dohody o konkurenční doložce jsou oprávněni, nikoli však povinni, takovýto právní úkon uzavřít.¹⁷⁵ Oproti tomu mezi kogentní ustanovení řadíme § 310 odst. 1 ZPr upravující reciproční závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci po dobu trvání jeho závazku nekonkurovat přiměřené peněžité vyrovnání rovnající se nejméně jedné polovině průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Zároveň zde patří také povinnost smluvních stran nepřekročit maximální přípustnou délku závazku zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti. V obou případech se jedná o relativně kogentní ustanovení, kdy si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout vyšší částku protiplnění, ale také i zkrátit trvání závazku zaměstnance spočívající ve zdržení se konkurenční činnosti. Mezi další kogentní ustanovení řadíme ustanovení § 310 odst. 4 ZPr upravující možnost odstoupení od dohody o konkurenční doložce, ustanovení § 310 odst. 5 ZPr, které stanovuje podmínky pro vypovězení konkurenční doložky a ustanovení § 310 odst. 6 ZPr stanovující obligatorní písemnou formu konkurenční doložky. V neposlední řadě mezi kogentní ustanovení patří také úprava obsažená v ustanovení § 310 odst. 2 ZPr týkající se zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku platně uzavřít. Konečně za dispozitivní lze považovat možnost sjednání smluvní pokuty, která je upravena v ustanovení § 310 odst. 3 ZPr. Pokud však bude mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvní pokuta sjednána, aplikují se kogentní ustanovení o její výši a o zániku závazku zaměstnance zaplacením smluvní pokuty.¹⁷⁶

Ačkoliv právní praxe celkem běžně pracuje v oblasti pracovněprávních vztahů s pojmem „konkurenční doložka“, „dohoda o konkurenční doložce“, popřípadě „zákaz konkurence“, jedná se o legislativní zkratky, které zákoník práce výslovně dříve nedefinoval. Jejich obsah byl však právnickou i laickou veřejností přijímán vcelku jednotně a výklad uvedených pojmů nepůsobil v praxi žádné potíže. I přesto byl novelou zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. ledna 2012, termín „Konkurenční

¹⁷⁴ In KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012. s. 894. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁷⁵ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 1109. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

¹⁷⁶ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 761. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

doložka“ začleněn přímo do textu zákoníku práce (tj. ustanovení § 310 ZPr). Konkurenční doložka tak byla právní normou definována jako dohoda, předmětem které je závazek zaměstnance zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání výkonu předepsané výdělečné činnosti a závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci z toto jeho omezení přiměřené peněžité vyrovnání.

Ujednání o konkurenční doložce může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřeno při vzniku pracovního poměru jednak v pracovní smlouvě jako *accidentalialia negotii*,¹⁷⁷ nebo také formou samostatného ujednání. Dohoda o konkurenční doložce může být ovšem též uzavřena kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru jako dodatek k pracovní smlouvě. V některých odborných publikacích se současně setkáváme s důsledným rozlišováním pojmů konkurenční doložka a konkurenční dohoda, kdy právě doložkou je rozuměno vedlejší ustanovení v pracovní smlouvě, zatímco dohoda je, dle některých autorů, samostatné ujednání smluvních stran pracovněprávního vztahu.¹⁷⁸

S odkazem na to, že právní úprava konkurenční doložky obsažená v ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, vychází z právní úpravy ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006, a také ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011, při rozboru jednotlivých pojmů lze užít mimo jiné také odborné příspěvky a judikaturu z tohoto dřívějšího období.

V.2. Podmínky pro uzavření konkurenční doložky

Podmínky pro sjednání konkurenční doložky jsou vymezeny v ustanovení § 310 odst. 2 a 6 ZPr. Tyto ustanovení můžeme označit za stěžejní pro právní úpravu institutu konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích. Bez jejich dodržení by konkurenční doložka mohla být považována za zcela či částečně neplatnou.

¹⁷⁷ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 761. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. A dále srov. HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 595. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.

¹⁷⁸ Viz MACOURKOVÁ, Hana. Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce. *PSK – Personální a sociálně právní kartotéka*, 2005, roč. 8, č. 6., s. 3.

V.2.I. Formy pracovněprávního vztahu (Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Současná právní úprava neomezuje uzavírání retenčního ujednání pouze na pracovněprávní vztahy vznikající na základě pracovní smlouvy. Z dikce ustanovení § 77 odst. 2 ZPr vyplývá, že zaměstnavatel má možnost sjednat se zaměstnancem konkurenční doložce i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr tj. v dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti. Jelikož zákoník práce v ustanovení § 310, ani na jiném místě, toto nevylučuje, lze *a contrario* dovodit, že konkurenční doložka může teoreticky existovat jako samostatná dohoda uzavřená ve všech pracovněprávních vztazích i jako *accidentalia negotii* dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Uvedenou argumentaci dovozují i ze systematického zařazení konkurenční doložky do části třinácté zákoníku práce s názvem Společná ustanovení. Stěží si však lze představit konkrétní případ základního pracovněprávního vztahu ve formě výše uvedených dohod, kdy by okolnosti sjednání konkurenční doložky vyhověly zákonným požadavkům uvedeným v ustanovení § 310 odst. 2 ZPr, a to především s odkazem na podmínky, za kterých lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby dohodu o konkurenční doložce uzavřel.

V.2.II. Písemná forma ujednání

Ustanovení § 310 odst. 6 ZPr výslovně ukládá povinnost sjednat konkurenční doložku v písemné formě. Pokud bychom předmětné ustanovení zkoumali z hlediska zákoníku práce, které byl účinný do 31. prosince 2011, došli bychom k závěru, že s odkazem na ustanovení § 20 odst. 1 ZPr¹⁷⁹ by se jednalo, v případě nedodržení formy předepsané v ustanovení § 310 odst. 6 ZPr, o relativně neplatný právní úkon. To znamenalo, že se konkurenční doložka považovala za platnou – vyvolávající právní následky až do doby, než se ten, kdo ji byl dotčen, její neplatnosti dovolal. Účinky neplatnosti by pak nastávaly okamžikem, kdy by projev vůle došel druhému účastníkovi právního úkonu. Neplatnosti by se nemohl dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Podle § 101

¹⁷⁹ Srov. znění § 21 ZPr, které bylo účinné do 31. prosince 2011:

„Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.“

ObčZ se právo dovolat se relativní neplatnosti promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě, která počíná běžet ode dne, kdy došlo ke vzniku právního úkonu.¹⁸⁰

S účinností zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce, však pohled na neplatnost konkurenční doložky, která nebyla sjednána písemně, doznal menších úprav. Písemná forma konkurenční doložky představuje požadavek, který je stanoven výslovně přímo zákonem. Jeho vynucování má především vést k zachování vyšší bezpečnosti právního styku a k ochraně zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany. Dle dikce ustanovení § 20 ZPr: „*Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.*“ Z uvedeného by vyplývalo, že v případě nedodržení písemné formy konkurenční doložky, by šlo „pouze“ o neplatnost relativní, která zároveň může být stranami v budoucnu dodatečně zhojena.

Současně je konkurenční doložka označena jako jeden z mála právních úkonů, u nichž je forma vyžadována zákonem.¹⁸¹ Nedodržení předepsané formy retenční doložky tak může být vykládáno podle ustanovení § 19 písm. d) ZPr, který stanoví, „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů*“. Při zkoumání docházím k závěru, že jistě nebylo dodrženo znění zákona upravující odpověď na otázku uzavření právního úkonu, který tím tak odporuje právní normě. Podstatnější však je, zda tímto rozporem byly zároveň porušeny základní zásady pracovněprávních vztahů, jejichž vyjádření nalézáme v ustanovení § 1a ZPr. Nutnost obligatorní písemné formy doložky vyplývá především ze snahy zákonodárce zabránit případným sporům, které by se týkaly samotné existence dohody, výše sjednaného peněžitého vyrovnání či případného sjednání smluvní pokuty, resp. její výše. Vada, kterou by byl postižen předmětný právní úkon, by mohla být natolik závažná, že, by mohlo dojít k popření právní jistoty smluvních stran a z tohoto důvodu by se takovýto právní úkon mohl hrubě přičítat základním zásadám pracovněprávních vztahů, zejména zásadě „*zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance*“. Při uplatnění výše uvedené premisy by se pak jednalo o absolutně neplatný právní úkon. Tzv. *negotium nullum*

¹⁸⁰ Nový občanský zákoník upravuje promlčení v ustanovení § 609 a násl. Obecná promlčecí lhůta zůstává dle ustanovení § 629 nového občanského zákoníku shodná, tedy v délce tří let.

¹⁸¹ Mezi další patří např. dohoda o zkušební době (§ 35 odst. 6 ZPr), dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 2 ZPr), smlouva o smluvním platu (§ 122 odst. 2 ZPr) atd.

nastává bez dalšího přímo ze zákona (*ex lege*). Na takovýto právní úkon se pak hledí, jako by nikdy (od počátku) neexistoval. K absolutní neplatnosti přihlíží soud nebo jiný státní orgán bez návrhu z úřední povinnosti. Zároveň není možné, aby vada, pro kterou je právní úkon neplatný, byla zhojena dodatečným schválením a současně nemůže konvalidovat ani dodatečným odpadnutím důvodu neplatnosti. Absolutní neplatnost právního úkonu se, dle současných právních předpisů, nepromlčuje.

Tato nově zakotvená přísnější úprava, byla zákonodárcem zvolena zejména z důvodu ochrany slabšího subjektu pracovního práva, tj. zaměstnance. I přesto tento fakt nelze připustit její zneužití. V případě, že by se absolutní neplatnosti, s odkazem na nedodržení formy, dovolávala strana poté, co již delší dobu podle neplatné dohody plnila, neměl by ji soud poskytnout ochranu.¹⁸²

Pakliže by, i přes rozpor právního úkonu se zákonem, nedošlo k naplnění základních zásad pracovněprávních vztahů, nebyl by takovýto právní úkon klasifikován jako absolutně neplatný, ale jednalo by se o neplatnost relativní.

Uplatňování absolutní neplatnosti dvoustranného právního úkonu, který nebyl učiněn v předepsané formě, by mohlo znamenat popření dosavadně vžitě a bezproblémové praxe, zejména pokud jde o platnost nejdůležitějších pracovněprávních úkonů. Zároveň by tato skutečnost mohla vést k právní nejistotě především zaměstnanců, a tedy k porušení jedné ze základních zásad pracovního práva. O tom, zda takovýto právní úkon bude považován za absolutně či relativně neplatný, však bude muset být rozhodnuto až soudní judikaturou.

Pro doplnění uvádím, že paralelně je také povinnost písemné formy vyžadována u eventuálního odstoupení od dohody o nekonkurenci ze strany zaměstnavatele a výpovědi této dohody ze strany zaměstnance.

V.2.III. Povaha informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů

Podle znění ustanovení § 310 odst. 2 ZPr je přípustné dohodu o konkurenční doložce uzavřít výhradně se zaměstnanci, kteří při plnění svých pracovních povinností, které vyplývají z uzavřeného pracovněprávního vztahu, přicházejí do styku

¹⁸² Srov. BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 191-196.

s informacemi, poznatky, znalostmi pracovních a technologických postupů. Zároveň její sjednání musí být, s ohledem na povahu výše uvedených atributů, možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Zaměstnanec získává od zaměstnavatele v průběhu pracovněprávního poměru množství informací, jejichž převážná část je nezbytná k řádnému výkonu jeho práce. V tomto smyslu se jedná např. o informace, které je, podle ustanovení § 37 odst. 1 ZPr, zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělit již při vzniku samotného pracovního poměru (např. druh vykonávané práce, místo výkonu práce, údaj o délce dovolené, o týdenní pracovní době, jejím rozvržení aj.), nebo o informace týkající se pracovních podmínek či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V některých případech je ale pro řádný výkon práce často nepostradatelné také povědomí o pracovních a technologických postupech, jejichž znalost si zaměstnanec při výkonu práce soustavně osvojuje a prohlubuje. Pro platně sjednanou dohodu o nekonkurenci musí jít vždy o takové informace a poznatky, které lze považovat za všeobecně známé a běžně dostupné skutečnosti, ale naopak je můžeme označit za unikátní skutečnosti ve vztahu k příslušnému zaměstnavateli, které nejsou přístupné z veřejně přístupných informačních zdrojů. Současně jde o takové informace a poznatky, se kterými se zaměstnanec může obeznámit pouze tehdy, když je v určitém právním vztahu k zaměstnavateli.

Úprava zanesená do ustanovení § 310 odst. 2 ZPr se velmi podobá obsahu obchodního tajemství, které je definováno v ustanovení § 17 zákona ObchZ „*skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potencionální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.*“¹⁸³ Pracovněprávní úprava, která nepoužívá pojem obchodní tajemství, je širší a vztahuje se i na poznatky, které nemusí mít povahu jen obchodního tajemství, ale i přesto jsou pro zaměstnavatele natolik jedinečné a citlivé, že jejich využití konkurencí by mohlo mít

¹⁸³ Nový občanský zákoník v ustanovení § 504 přináší definici obchodního tajemství, konkrétně stanoví: „*obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení*“. Vymezení obsahově odpovídá dosavadní právní úpravě, došlo pouze k jazykovému zjednodušení a přizpůsobení užití terminologie novému občanskému zákoníku.

vliv na jeho soutěžní postavení.¹⁸⁴ Ustanovení § 310 odst. 2 ZPr se ovšem nevztahuje na všechny informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů. V každém případě musíme zkoumat kritérium spravedlnosti a to, zda jsou tyto skutečnosti natolik pro zaměstnavatele významné a ojedinělé, že by jejich použití jiným subjektem mohlo mít za následek závažné poškození zaměstnavatele v hospodářské soutěži. Důležitou podmínkou pro sjednání konkurenční doložky je také to, aby byl zaměstnanec s obsahem takových informací a poznatků seznámen v patřičném rozsahu, poznal jejich smysl a byl schopen je dále využívat, případně prohlubovat. V okamžiku, kdy by zaměstnavatel uzavřel doložku se zaměstnancem, který by s žádnými důvěrnými informacemi nepřicházel do kontaktu či by byl obeznámen pouze se specifickým a omezeným segmentem informací, které nepostačují k jejich využití, mohlo by to zapříčinit neplatnost uzavřené dohody.

V této souvislosti se objevila otázka, zda je konkurenční doložka platně sjednána i v okamžiku, kdy byla uzavřena již při uzavření pracovní smlouvy, resp. v době, kdy zaměstnanec ještě skutečně nezískal informace a znalosti, které by mohly ztížit činnost zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR se tímto problémem zabýval v souvislosti s posuzováním platnosti konkurenční doložky sjednané podle ustanovení § 29a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a ve svém rozhodnutí ze dne 20. září 2011, sp. zn. 4986/2010, konstatoval, že „ze samotné okolnosti, že se v ustanovení § 29a odst. 3 zákoníku práce hovoří o získání informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů v minulém čase, nelze úspěšně dovozovat, že by bylo přípustné uzavřít konkurenční doložku teprve po té, co by zaměstnanec získal takové informace, poznatky nebo znalosti.“¹⁸⁵ Dle Nejvyššího soudu ČR je nepochybné, že sjednání retenční doložky zákoník práce předpokládá zpravidla v době vzniku pracovního poměru (základního pracovněprávního vztahu), tedy ještě dříve, než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů vskutku seznámí. Pouze v tuto dobu může zaměstnavatel v souvislosti s ochranou svého obchodního tajemství uvážit, zda zaměstnanci umožní k těmto informacím přístup či

¹⁸⁴ Srov. TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 547.

¹⁸⁵ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. [online]. [cit. 2012-10-08]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/77218EA39A200320C1257A4E0069972B?openDocument&Highlight=0.

zda učiní jiná opatření na ochranu svých práv. Soud v totožném rozhodnutí k jazykovému vyjádření ustanovení § 29a odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, dodává, že minulý čas je užit pouze proto, „aby bylo zřejmé, že sjednaná konkurenční doložka může mít své opodstatnění a převzaté závazky se uplatní jen tehdy, jestliže zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele získal (mohl získat) takové informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využití při výdělečné činnosti zaměstnance, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, a jen pro dobu po skončení pracovního poměru účastníků.“¹⁸⁶ Z uvedeného vyplývá, že k platně sjednané konkurenční doložce není zapotřebí, aby se zaměstnanec ještě před uzavřením příslušné smlouvy seznámil či získal informace, poznatky nebo znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím by za stanovených podmínek mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Závěrem uvádím, že do rozsahu vymezeného ustanovením § 310 odst. 2 ZPr nelze podřadit individuální schopnosti a vědomosti zaměstnance, které nabyt například studiem nebo jinou činností vykonávanou mimo zaměstnavatele. V tomto případě by se jednalo výhradně o osobní kvalitativní stránku zaměstnance a jeho další činnost, při které by takto získané zkušenosti dále uplatňoval, by nemohla být důvodem pro vymáhání ustanovení o závazku nekonkurence. V situaci, kdy by zaměstnavatel případně vynaložil finanční náklady na zvýšení odborných znalostí zaměstnance, by bylo jistě účelné využít na ochranu své investice jiného nástroje pracovního práva bránícího konkurenční činnosti zaměstnance, který je označován jako kvalifikační dohoda.¹⁸⁷

¹⁸⁶ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. [online]. [cit. 2012-10-08]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/77218EA39A200320C1257A4E0069972B?openDocument&Highlight=0.

¹⁸⁷ Viz ustanovení §§ 234 a 235 ZPr, která umožňují zaměstnavateli uzavřít se zaměstnancem, v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance, dohodu, předmětem které bude zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

V.2.IV. Využití informací a ztížení činnosti zaměstnavatele závažným způsobem

V poslední části první věty ustanovení § 310 odst. 2 ZPr je uvedena další významná podmínka pro posuzování platnosti dohody o nekonkurenci, která se projevuje jako ochrana vlastnictví zaměstnavatele před případnou konkurenční činností zaměstnance. Předmětné ustanovení uvádí, že dohodu o konkurenční doložce lze uplatnit jen v případech, kdy by využití informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Tato textace je však považována mnohými autory za neúměrně tvrdou. Například Tomek uvádí „*Formulace závažným způsobem ztížit jeho činnost*“ je však nešťastná, protože prakticky vylučuje z dosahu ustanovení o konkurenční doložce velké zaměstnavatele, kterým odcházející zaměstnanci zřejmě nebudou schopni svou konkurenční činností v době nejdéle jednoho roku po skončení pracovního poměru závažným způsobem ztížit jejich činnost.“¹⁸⁸ Jako příklad lze v tomto smyslu uvést velké obchodní společnosti, jejichž činnost by výkonem konkurenční činnosti jediného zaměstnance nemohla být ohrožena závažným způsobem. Tyto společnosti by pak nemohly použít ustanovení o konkurenční doložce, přestože by bylo v jejich zájmu chránit své know-how.

Použití termínu „závažným způsobem“ se ukazuje také nešťastné z důvodu aplikačních a kvůli výkladovým problémům, které pramení z jeho výhradně individuálního posouzení. Při uzavření dohody o nekonkurenci lze totiž velmi obtížně přepokládat následky, které může způsobit využití či zneužití získaných informací a poznatků zaměstnancem po skončení pracovněprávního vztahu. Za situace, kdy by posuzované atributy ztratily za dobu trvání pracovního poměru svou hodnotu, a tudíž případná konkurence zaměstnance by již na fungování zaměstnavatele neměla žádný vliv, mohlo by to způsobit neplatnost sjednané konkurenční doložky.¹⁸⁹ V tomto případě může být namítáno nenaplnění zákonného ustanovení,¹⁹⁰ tj. neztěžování činnosti zaměstnavatele závažným způsobem či eventuální rozpor s dobrými mravy.¹⁹¹

¹⁸⁸ In TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

¹⁸⁹ Viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 762. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

¹⁹⁰ Viz ustanovení § 39 ObčZ.

¹⁹¹ Viz ustanovení § 19 odst. písm. e) ZPr.

Přesnější definici sporného pojmu by měla přinést sama judikatura. Do doby než se takto stane, můžeme využít např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR týkající se intenzity porušení pracovní kázně, kde bylo judikováno, že je nezbytné přihlídnout k „osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance.“¹⁹²

V.2.V. Omezení ujednání v souvislosti se zkušební dobou

Přestože zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2012, již omezení nekonkurenčního jednání v souvislosti se zkušební dobou neobsahuje, uvádím níže některé z důvodů, které k úpravě ustanovení § 310 odst. 3 ZPr zákonodárce vedly.

Omezení, které zákoník práce pro sjednávání konkurenční doložky do 31. prosince 2012 předepisoval, jsme mohli nalézt v ustanovení § 310 odst. 3, které ve větě za středníkem stanovilo „*jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba, je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.*“ Jednalo se o problematiku, která byla odbornou veřejností opětovně diskutována, a to díky často se vyskytujícím problémům při jejím praktickém využívání. V této souvislosti uvádí např. Pichrt: „*skutečnost, že s nově přijímaným zaměstnancem nelze závazek omezení konkurence sjednat již při vzniku pracovního poměru, do značné míry znemožňuje praktickou využitelnost této úpravy. Zaměstnavatelům se asi bude v případě některých zaměstnanců stávat, že po uplynutí zkušební doby, ve které byly nuceni seznámit zaměstnance s informacemi, odmítnout tito zaměstnanci uzavřít dohodu či budou její uzavření podmiňovat finančními požadavky, eventuálně i v kombinaci s deklarovanou možností odchodu ke konkurenci.*“¹⁹³

Zkušební doba je významným institutem pracovního práva, který je upraven v ustanovení § 35 ZPr, a který slouží k vzájemnému poznání zaměstnance a zaměstnavatele a umožňuje jednoduché a rychlé rozvázání pracovního poměru na

¹⁹² In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 735/2000 ze dne 14.2.2001. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/39E41034130278CAC1257A4E006A7307?openDocument&Highlight=0.

¹⁹³ In PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*, 2003, č. 10, s. 43.

počátku jeho existence v případě, že jeden, případně oba, účastníci zjistí, že jim pracovní poměr nevyhovuje.¹⁹⁴ Právě důvod rychlého a snadného zrušení pracovního poměru, kdy zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, vedl zákonodárce k tomu, aby umožnil sjednání konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby. V tomto směru tedy zřejmě nebylo možné spravedlivě po zaměstnanci požadovat, aby nesl závazky z konkurenční doložky i tehdy, kdy pracovní poměr k zaměstnavateli trval třeba jen několik dní a míra poznatků, které zaměstnanec u zaměstnavatele získal, mohla být velmi malá ve srovnání se závazkem, který si na sebe zaměstnanec v podobě konkurenční doložky vzal.

Naproti tomu však tímto ustanovením byla fakticky zaměstnavateli znemožněna ochrana jeho zájmů a know-how v případech, kdy se rozhodne využít zákonné možnosti vyzkoušet si schopnosti zaměstnance. I v této době totiž často dochází k tomu, že je zaměstnavatel nucen zaměstnanci sdělit určité citlivé informace, aby byl schopen zjistit, zda je nový zaměstnanec schopen specifické úkoly k jeho spokojenosti plnit. Naskýtala se proto otázka, jestli potřeba chránit zaměstnavatele nevzniká již v průběhu zkušební doby. K tomuto uváděl například Tomek *„vázanost možnosti sjednat dohodu o konkurenční doložce po uplynutí zkušební doby však nepovažuji za vhodnou, neboť i v této době zaměstnanec získává znalosti a zkušenosti, díky kterým může později zaměstnavateli svou konkurenční činností závažným způsobem ztížit jeho činnosti. Navrhoval bych proto nechat okamžik uzavření dohody o konkurenční doložce na vůli obou účastníků pracovněprávního vztahu.“*¹⁹⁵

Nemožnost uzavřít retenční doložku při současném sjednání zkušební doby šlo posuzovat jako silný a nevyvážený projev ochranářské povahy pracovního práva ve vztahu k zaměstnanci. I když potřeba ochrany zaměstnance jako slabší smluvní stany v pracovním právu byla pochopitelná a často velmi vítaná, docházelo tímto omezením v praxi k oslabení praktické použitelnosti tohoto institutu.¹⁹⁶ Mohlo zároveň svědčit o nepochopení účelu, který měla konkurenční doložka plnit, tedy zejména chránit poznatky, výrobní a technologické postupy, informace o provozu zaměstnavatele před

¹⁹⁴ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 101. ISBN 978-80-7201-738-6.

¹⁹⁵ In TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

¹⁹⁶ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 101. ISBN 978-80-7201-738-6.

jejich využitím zaměstnancem za účelem dosažení zisku nebo pro jiného zaměstnavatele, který se na vytváření těchto hodnot nepodílel.¹⁹⁷

V návaznosti na podmínku, která omezovala uzavření konkurenční doložky ve zkušební době, jsme nalézali úskalí v situacích, kdy zaměstnavatel po uplynutí zkušební doby – za předpokladu, že nedošlo v jejím průběhu ke zrušení pracovního poměru způsobem uvedeným v ustanovení § 66 ZPr – požadoval po zaměstnanci uzavření konkurenční doložky, ale zaměstnanec mu v tomto směru nebyl ochoten vyhovět. Zaměstnavatel v tomto okamžiku neměl možnost zaměstnance žádným zákonným způsobem k uzavření konkurenční doložky přinutit, neboť, jak již bylo uvedeno výše, jde o dvoustranný právní úkon.

Bylo tedy více než účelné, že v novele zákoníku práce č. 365/2011 Sb, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012, byly zákonodárcem zohledněny tyto výše popsané skutečnosti a předmětné ustanovení § 310 odst. 3 ZPr zrušeno. Je tak zcela ponecháno na svobodné volbě smluvní stran pracovněprávního vztahu, zda a k jakému dni si retenční doložku sjednají.

V.3. Osobní rozsah konkurenční doložky

Dohoda o nekonkurenci je dvoustranným právním úkonem uzavřený mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž není přípustné tento závazek sjednat s jakýmkoli zaměstnancem. Částečné vymezení takového okruhu zaměstnanců nalézáme v ustanovení § 310 odst. 2 ZPr. Konkrétně hovoří o zaměstnancích, od nichž to lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti zaměstnance by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Z hlediska okruhu zaměstnavatelů není dáno zákonem žádné omezení, s výjimkou nutnosti potencionální rizika ohrožení konkurenční činností svých zaměstnanců.

V převažujícím množství případů bude konkurenční doložka uzavírána s tzv. vedoucími zaměstnanci. Právě u nich bude ve velké míře docházet k seznamování se s informacemi a poznatky, které by mohly být po skončení pracovního poměru využity

¹⁹⁷ Srov. TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 543.

ke konkurenčnímu jednání. Vedoucími zaměstnanci se podle ustanovení § 11 ZPr rozumějí ti, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucí zaměstnanci ovšem nejsou jedinou skupinou zaměstnanců, se kterou lze takovouto dohodu sjednat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít dohodu o nekonkurenci i s dalšími zaměstnanci,¹⁹⁸ přičemž ale vždy musí být dodrženy všechny zákonné podmínky stanovené pro platné uzavření konkurenční doložky.

Zákon tedy ve svých ustanoveních okruh osob, se kterými lze retenční doložku uzavřít, zužuje. Důvodem je především snaha zabránit bezdůvodnému omezování zaměstnancova práva na svobodu podnikání a libovůli zaměstnavatele sjednat dohodu o závazku nekonkurence s jakýmkoli zaměstnancem.

Konkurenční doložku je zaměstnavatel oprávněn sjednat i s nezletilým zaměstnancem. S ohledem na to, kolik nezletilých zaměstnanců v dnešní době nastupuje do pracovního poměru, se však může tato otázka zdát jako nepodstatná. V tomto smyslu ale musíme vzít v potaz, že zaměstnavatelé mají možnost sjednat se zaměstnancem dohodu o nekonkurenci i jako součást dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mohlo by tedy docházet k situacím, kdy by nezletilí zaměstnanci, přestože více informací zaměstnavateli poskytl, mohli být omezeni konkurenční doložkou, za jejíž plnění by jim bylo vypláceno minimální peněžitě vyrovnání, které by odpovídalo jedné polovině jejich průměrnému měsíčnímu výdělku. Takováto konkurenční doložka by byla pravděpodobně absolutně neplatná, a to pro rozpor s dobrými mravy, který je vyjádřen v ustanovení § 19 písm. e) ZPr.¹⁹⁹

Zákonodárce dále omezil okruh zaměstnanců, se kterými lze platně konkurenční doložku sjednat, ustanovením § 311 ZPr. Zde je stanoveno, že nelze ustanovení o konkurenční doložce použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným

¹⁹⁸ V tomto smyslu se může jednat např. o zaměstnance, kteří provozují úzce specializovaný druh práce. Pracující především v oblasti vývoje, dále jako technologové, informatici, pracovníci soukromých vzdělávacích institucí v oblasti medicíny, farmacie a další.

¹⁹⁹ S účinností od 1. ledna 2014 bude právní jednání, které svým obsahem nebo účelem neodpovídá dobrým mravům v rozporu s ustanovením § 547 nového občanského zákoníku. Rozpor s dobrými mravy bude nový občanský zákoník posuzovat jako relativně neplatný právní úkon, tudíž by soud tuto neplatnost zohlednil pouze na návrh smluvní strany. Avšak v případě, kdyby se toto jednání dobrým mravům přičilo zjevně, byl by již postihnut neplatností absolutní a soud by k ní přihlížel i bez návrhu.

svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. V případě, že by s výše uvedenými zaměstnanci byla i přesto retenční doložka uzavřena, byla by taková dohoda dle ustanovení § 19 písm. d) ZPr pro rozpor se zákonem, neplatná.

Sjednání konkurenční doložky je vyloučeno rovněž v prostředí veřejné správy, a to ustanovením § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého není možné použít na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků ustanovení § 310 ZPr. Tomuto tématu je věnována pozornost v kapitole V.12. této práce.

V.4. Věcné vymezení konkurenční doložky

Zákoník práce v ustanovení § 310 odst. 1 stanovuje zaměstnanci, který uzavřel konkurenční doložku, povinnost zdržet se po skončení základního pracovněprávního vztahu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Aby bylo možné zjistit, zda zaměstnanec svůj závazek vůči zaměstnavateli dodržel, je nutné vymezit pojmy, které se v tomto ustanovení objevují.

V.4.I. Charakteristika výdělečné činnosti zaměstnance

Pojmem „výdělečná činnost“ se, s ohledem na již výše uvedené, rozumí jakákoliv činnost bez ohledu na to, v jakém právním vztahu je vykonávána a zda přináší zamýšlený zisk. Může se tedy jednat například o pracovněprávní vztah dle ustanovení pracovněprávního předpisu, o podnikání vykonávané na základě živnostenského oprávnění či jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštního předpisu nebo také účast v obchodních společnostech či družstvech. Pro posouzení, zdali zaměstnanec nejednal v rozporu se sjednanou konkurenční doložkou, je tedy vždy podstatné, zda má konkurenční činnost výdělečnou povahu. Tento závěr potvrzuje též Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, byť při výkladu pojmu výdělečná činnost ve smyslu ustanovení § 75 ZPr ve znění účinném do 31. prosince 2006. Zaměstnanec by tedy mohl vykonávat jinou činnost, kterou by sice

zaměstnavateli konkuroval, ale z které by nezískával majetkový prospěch. S ohledem na to, že je zaměstnavatel povinen při sjednání konkurenční doložky vynakládat měsíčně značnou finanční částku na hrazení peněžitého vyrovnání zaměstnanci, se lze ztotožnit s názorem, že není dán žádný důvod k tomu, aby měl zaměstnanec možnost nevýdělečně zaměstnavateli konkurovat.²⁰⁰ Navíc můžeme požadavek výdělečné činnosti označit z důvodu jeho neurčitosti a nejednoznačnosti za poněkud vágní a upozornit, že umožňuje zaměstnancům obcházení zákazu konkurenčního jednání. K bližšímu vymezení pojmu „výdělečná činnost“ odkazují na kapitolu IV.2. této práce.

V.4.II. Charakteristika „činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“

Při výkladu pojmu „činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ je vždy vycházeno z okruhu činností, které zaměstnavatel hodlá vykonávat. U zaměstnavatelů vykonávajících podnikatelskou činnost, tedy u obchodních společností, družstev, jakož i u ostatních právnických a fyzických osob, které se zapisují do obchodního rejstříku, je třeba při zjišťování předmětu činnosti vycházet právě ze stavu zápisu v obchodním rejstříku.²⁰¹ U těch právnických osob, které se do obchodního rejstříku nezapisují, je nutné předmět činnosti hledat ve zvláštním zákoně upravujícím činnost zaměstnavatele či ve zřizovací listině takovéto právnické osoby. Naproti tomu u fyzických osob nezapsaných v obchodním rejstříku musíme při výkladu předmětu činnosti vycházet z údajů obsažených v živnostenském rejstříku²⁰² nebo v jiném oprávnění, nejde – li o provozování živnosti.

Zaměstnanec vykonává v pracovněprávním vztahu tu práci, která byla, v souladu s ustanovením § 34 odst. 1 písm. a) ZPr, stanovena jako druhu práce v pracovní smlouvě. Zaměstnanec není v zásadě povinen konat práci jiného druhu, pouze s výjimkou případů, kdy zákoník práce ve smyslu ustanovení § 41 umožňuje zaměstnavateli převést zaměstnance na jinou práci.

²⁰⁰ Srov. RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 14. [online]. [cit. 2011-05-13]. Dostupné z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_3750/konkurencni-dolozka-po-novele-zakoniku-prace.aspx. Srov. TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

²⁰¹ K právní úpravě obchodního rejstříku viz ustanovení § 27 a násl. ObchZ.

²⁰² K právní úpravě živnostenského rejstříku viz ustanovení § 60 živnostenského zákona.

Ve výkladu pojmu „činnost, která byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ plně odkazují na výklad již učiněný v kapitole IV.3. této práce a pro doplnění dodávám následující.

Je nesporné, že i v případě konkurenční doložky bude velkým problémem množství zejména velkých zaměstnavatelů, kteří budou mít předmět svého podnikání vymezený příliš široce. Jelikož z ustanovení § 310 odst. 1 ZPr nevyplývá, zda při posuzování případného porušení konkurenční doložky zaměstnancem je třeba přihlížet k tomu, jestli činnost, kterou zaměstnanec vykonává, má soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele, mohlo by to znamenat, že zaměstnanec se na pracovním trhu nebude moci vůbec uplatnit. *Ad absurdum* by mohlo dojít k situaci, kdy by zaměstnanci zaměstnavatelů s širokým vymezením předmětu činnosti, kteří se zavázali konkurenční doložkou nekonkurovat zaměstnavateli, nemohli vykonávat v průběhu jednoho roku po skončení pracovního poměru téměř žádnou výdělečnou aktivitu. V konečném důsledku by ale byl takovýto zákaz konkurenční jednání v rozporu se základním právem na svobodnou volbu povolání, jakož i právem na získávání prostředků pro své životní potřeby prací, jehož vyjádření nalezneme v čl. 26 LZPS základních práv a svobod.

V této souvislosti se ztotožňuji s názorem Gregorové, podle které není možné platně do konkurenční doložky převzít formulaci obsaženou v ustanovení § 310 odst. 1 ZPr.²⁰³ Při takovém převzetí by se pravděpodobně jednalo o neurčité ujednání, které by bylo v rozporu s ustanovením § 37 odst. 1 ObčZ, a to vzhledem k tomu, že by nebyl přesně vymezen závazek zaměstnance zdržet se jednání, kterým by zaměstnavateli mohl konkurovat.²⁰⁴

Určitým východiskem pro splnění požadavku určitosti právního úkonu ve smyslu ustanovení § 37 odst. 1 ObčZ by byl případ, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec již při sjednávání konkurenční doložky přesně vymezí činnosti, které nesmí zaměstnanec po stanovenou dobu vykonávat. Dle názoru některých autorů by se ovšem

²⁰³ In GREGOROVÁ, Zdeňka. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 1, s. 6.

²⁰⁴ Nový občanský zákoník nově v ustanovení § 553 odst. 1 zavádí nicotnost neurčitého právního jednání. Zároveň je však odst. 2 totožného ustanovení umožněna konvalidace této vady, a to dodatečným vyjasněním projevu vůle mezi stranami, které vede k tomu, že se na takové jednání hledí, jako by tu bylo od počátku.

tato varianta v praxi, s ohledem na vývoj společnosti, uplatnit nemohla a bylo by vhodnější vymezit zákaz konkurenčního jednání spíše obecněji.²⁰⁵

V této souvislosti si pokládám otázku, k jakému okamžiku pracovního poměru poměřovat vztah případných konkurenčních aktivit zaměstnance k předmětu činnosti zaměstnavatele, tj. zda vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce, ze všech činností zaměstnavatele po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, či z předmětu činnosti až ke dni ukončení pracovního poměru.

První z nabízených interpretací časového okamžiku, ke kterému je třeba hodnotit předmět činnosti zaměstnavatele, tj. že je třeba vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele ke dni uzavření konkurenční doložky, neodpovídá hlavnímu účelu institutu konkurenční doložky. Můžeme si představit situaci, kdy by konkurenční doložka byla součástí pracovní smlouvy, na jejímž podkladě dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a za trvání pracovního poměru by došlo ke změně předmětu činnosti zaměstnavatele. Následkem toho by bylo, že při skončení pracovního poměru by měl zaměstnanec na základě sjednané konkurenční doložky zakázanou činnost, kterou již ke dni ukončení pracovního poměru nemůže zaměstnavateli konkurovat. Naproti tomu zaměstnavatel už jistě nebude mít zájem, aby zaměstnanec nevykoval činnost, která byla shodná s předmětem činnosti tohoto zaměstnavatele ke dni vzniku pracovněprávního vztahu. V jeho zájmu naopak bude, aby se zaměstnanec zdržel výkonu výdělečné činnosti, která by jej mohla poškodit. Jelikož je konkurenční doložka dvoustranným právním úkonem, nelze zaměstnance žádným právem aprobovaným způsobem nutit k uzavření dodatku, kterým by se měnil obsah konkurenční doložky v návaznosti na změnu předmětu činnosti zaměstnavatele.

Druhá z nabízených možností interpretace by znamenala, že by se zaměstnanec měl zdržet všech takových činností, o kterých v průběhu zaměstnání získal určité poznatky, a které jsou po celou dobu trvání dohody o konkurenční doložce předmětem činnosti zaměstnavatele.²⁰⁶ S touto eventualitou ovšem nelze souhlasit, jelikož může

²⁰⁵ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 105. ISBN 978-80-7201-738-6.

²⁰⁶ Shodně TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

dojít k situaci, kdy zaměstnanec sice získá určité informace a poznatky, ale v době, kdy končí pracovněprávní vztah, už jeho zaměstnavatel tyto informace a poznatky fakticky nevyužívá a nemůže tedy dojít ke konkurenčnímu jednání zaměstnance.

Z uvedených důvodů se lze přiklonit k názoru, že rozhodným pro určení předmětu činnosti zaměstnavatele je den ukončení pracovního poměru zaměstnance. Pouze tehdy, když budeme konkurenční aktivity zaměstnance k předmětu činnosti zaměstnavatele poměřovat ke dni ukončení pracovního poměru, lze naplnit povahu a účel konkurenční doložky.²⁰⁷

V.4.III. Charakteristika „činnosti, která by měla soutěžní povahu“

Konkurenční doložka zamezuje, kromě výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, také výkonu činnosti výdělečné mající k předmětu jeho činnosti soutěžní povahu. Z toho vyplývá, že v okamžiku, kdy při zkoumání možného porušení retenční doložky dospějeme k závěru, že aktivitu, kterou zaměstnanec vykonává, nelze podřadit pod pojem *„činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“*, nelze bez dalšího prohlásit, že zaměstnanec neporušil povinnosti, které mu z konkurenčního ujednání vyplývají. Naopak je v takové situaci nutné zjišťovat, zda zaměstnanec v konkrétním případě nevykonává *„činnost, která by měla soutěžní povahu“* vůči zaměstnavateli. Vymezení termínu soutěžní povaha ovšem v pracovním právu, a ani v jiném právním odvětví, nenalezneme a stejně jako pojem *„činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“* může i toto označení způsobovat výkladové problémy.

S ohledem na účel institutu konkurenční doložky lze dospět k závěru, že porušením předmětu ochrany retenčního ujednání může dojít výdělečnou činností v soutěži na trhu mezi jednotlivými soutěžiteli, tedy v hospodářské soutěži. Není přitom rozhodné, zdali je zaměstnanec přímo soutěžitelem, nebo soutěžní povaha jeho jednání bude plynout z pracovního vztahu k jinému soutěžiteli, pro kterého práci vykonává. V tomto smyslu souhlasím s názorem Šimečkové, která uvádí: *„Aby se na jednání zaměstnance vztahoval zákaz konkurence, musí mít soutěžní povahu, z čehož by mohlo*

²⁰⁷ Shodně RÁMÍŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 14. [online]. [cit. 2011-05-13]. Dostupné z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_3750/konkurencni-dolozka-po-novele-zakoniku-prace.aspx. nebo taktéž ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 104. ISBN 978-80-7201-738-6.

vyplývat, že se zaměstnanec musí sám stát soutěžitelem ve smyslu obchodního zákoníku. Soutěžní jednání je ale přeci jenom širší pojem než soutěžitel. Soutěžitelem se může stát třeba manžel, který založí společnost s ručením omezeným, nebo jiný rodinný příslušník a zaměstnanec by mohl být u něj zaměstnán, čímž by se mohl soutěžního jednání dopustit.²⁰⁸

Vzhledem k tomu, že podrobný rozbor problematiky soutěžního práva by značně přesáhl rozsah této práce, bude, pro účely vymezení vztahu zaměstnavatele a zaměstnance jako potenciálních soutěžitelů na trhu, podána pouze stručná charakteristika soutěžních vztahů a definice hospodářské soutěže podle obchodního zákoníku.

Žádná z norem platného právního řádu neobsahuje vyčerpávající definici pojmu hospodářská soutěž. Částečné vymezení však nalezneme v ustanovení § 41 ObchZ a dále v ustanovení §§ 1 a 2 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o ochraně hospodářské soutěže). Výklad pojmu „*hospodářská soutěž*“ je také postupně dotvářen odbornými teoretickými příspěvky, poznatky aplikační praxe a závěry uvedené v soudních a správních rozhodnutích.

Základním předpokladem pro posouzení soutěžní činnosti jsou subjekty, mezi kterými se může soutěžní činnost vyskytnout, tedy soutěžitelé. Soutěžitelem se podle ustanovení § 41 ObchZ rozumí „*fyzické i právnické osoby, které se účastní hospodářské soutěže, i když nejsou podnikatele.*“ Hospodářské soutěže se tedy účastní nejen subjekty provozující podnikatelskou činnost, ale také fyzické či právnické osoby, které podnikateli ve smyslu ustanovení § 2 odst. 2 ObchZ nejsou.

Soutěžitel nemůže existovat sám, soutěžní jednání musí učinit v konkurenčním boji vznikajícím jako „*kauzálně nutný jev všude tam, kde je trh.*“²⁰⁹ Subjekty se tak dostávají do vzájemného postavení – soutěžního vztahu, vztahu nikoliv právního, ale faktického, který je právem regulován. Pro vymezení soutěžního vztahu je nezbytné určení relevantního trhu, který je vymezen předmětem, časem a prostorem.

²⁰⁸ In ŠIMEČKOVÁ, Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. *Právo a podnikání*, 2003, č. 10, s. 26.

²⁰⁹ In ELIÁŠ, Karel et al. *Kurs obchodního práva. Obecná část, Soutěžní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. s. 302. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-854-1.

Vymezení relevantního trhu předmětem se týká soutěžních vztahů, ve kterých se ocitají soutěžitelé, jejichž služby nebo výrobky, které v rámci své činnosti na trhu nabízejí, jsou vzájemně substituovatelné. Jedná se především o soutěžitele s totožnými výrobky a službami. Může se ovšem také jednat o soutěžitele, jejichž výrobky a služby nebudou totožné, ale bude mezi nimi možná substituce.

Geografický trh zahrnuje oblast, v níž daní soutěžitelé nabízejí a poptávají výrobky a služby, kde jsou podmínky soutěže dostatečně homogenní a dostatečně odlišné od podmínek na jiném území.²¹⁰ Prostorové vymezení relevantního trhu určuje reálnou možnost konkurence zaměnitelných nabídek výrobků a služeb z geografického hlediska. V soutěžním vztahu jsou tedy pouze ti soutěžitelé, k jejichž výrobkům či službám přistupuje zákazník s možností výběru, a to s přihlédnutím k území, na kterém vykonávají soutěžitelé svoje ekonomické činnosti.

Konečně časové vymezení trhu vyjadřuje četnost (pravidelnost a opakovanost) střetu nabídky a poptávky, nejde tedy o střet nabídky a poptávky, k níž dochází nahodile, popř. jen ojediněle.²¹¹ Podmíněnost časem je tedy další podmínkou relevantního trhu, zaměnitelné nabídky soutěžitelů musí být v časové relaci.

Aby bylo možné na jednání zaměstnance vztáhnout zákaz konkurence, není nutné, aby se sám stal soutěžitelem ve smyslu obchodního zákoníku. Soutěžní jednání je širším pojmem než soutěžitel, a proto lze za zapovězenou konkurenční činnost považovat i situaci, kdy například zaměstnanec vstoupí do pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli.²¹²

V.5. Časová působnost konkurenční doložky

Časová působnost konkurenční doložky je upravena v ustanovení § 310 odst. 1 ZPr, z něhož jednoznačně vyplývá, že doba, po kterou může být zaměstnanec povinen zdržet se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli, nesmí přesáhnout jeden rok.

²¹⁰ Viz. *Základní pojmy hospodářské soutěže*. [online]. [cit. 2011-06-13]. Dostupné z: <http://www.compet.cz/hospodarska-soutez/zakladni-pojmy/>.

²¹¹ Rozhodnutí ÚOHS ze dne 23.11.2001, sp. zn. S 91/01-2249/01. [online]. [cit. 2011-06-13]. Dostupné z: <http://www2.compet.cz/ISU/2001/HS/pis5215.html>.

²¹² Srov. ŠIMEČKOVÁ, E.: Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru, *Právo a podnikání*, 2003, č. 10, s. 26.

Zákonem stanovená doba může být ovšem dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zkrácena.²¹³

Rozhodným okamžikem pro započetí účinků retenční doložky bude skončení pracovního poměru způsobem upraveným v ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) až d) a § 48 odst. 2 ZPr. V případě dohody o rozvázání pracovního poměru považujeme, podle ustanovení § 49 odst. 1 ZPr, za rozhodný takový den, který je v této dohodě smluvními stranami sjednaný. Je-li pracovní poměr ukončen výpovědí, ať již ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, bude rozhodným dnem, od kdy má zaměstnanec povinnost zdržet se konkurenčního jednání, podle ustanovení § 51 odst. 1 ZPr, považován první den, který následuje po posledním dnu výpovědní lhůty. Končí-li pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru (ustanovení § 55 a 56 ZPr) či zrušením pracovního poměru ve zkušební době (ustanovení § 66 ZPr), nastávají účinky ihned, tj. okamžikem doručení právního úkonu adresátovi.²¹⁴

V případě, kdy by ujednání o délce doby zákazu konkurence zaměstnance chybělo nebo by byla sjednaná delší doba trvání konkurenční doložky, nezpůsobilo by to, podle názoru některých autorů, neplatnost celé dohody o konkurenční doložce, ale neplatnost částečnou, a to pouze do svého časového rozsahu. Za této situace by pak platila zákonná délka stanovená v ustanovení § 310 odst. 1 ZPr.²¹⁵ Tento názor ovšem není zastáván jednotně, například Turek usuzuje, že „*V situaci, kdy nebude doba časové působnosti dohody o nekonkurenci uvedena vůbec, nebo bude-li v doložce uvedena doba delší než rok, považujeme takovou dohodu za neplatnou pro rozpor s obsahem a účelem zákona ve smyslu § 39 občanského zákoníku, který se použije s ohledem na zásadu subsidiarity ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku.*“²¹⁶

Dle mého názoru by konkurenční doložka, která by byla sjednána na dobu delší, než je zákonem předepsaná, byla považována za absolutně neplatnou. Výklad odvozují z ustanovení § 19 písm. d) ZPr, kdy současně mám za to, že by tato skutečnost mohla znamenat nenaplnění ustanovení § 1a písm. a) ZPr, tj. zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

²¹³ Viz ustanovení § 2 odst. 1 ZPr.

²¹⁴ Srov. TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 542.

²¹⁵ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 111. ISBN 978-80-7201-738-6.

²¹⁶ In TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 542.

V.6. Místní působnost konkurenční doložky

Geografické ohraničení účinků konkurenční doložky nepředepisují ustanovení zákoníku práce jako obligatorní obsahovou náležitost této dohody a případnou vymezení zcela ponechávají na vůli účastníků tohoto právního úkonu. Rozhodujícím kritériem eventuálního začlenění místní působnosti konkurenční doložky, je odpověď na otázku, zda lze od zaměstnance její plnění v takto vymezeném územním rozsahu spravedlivě požadovat s ohledem na důsledky na činnost zaměstnavatele.

V okamžiku, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec neuvedou v dohodě o nekonkurenci územní omezení působení konkurenční doložky, má se za to, že se tato doložka vztahuje na celé území České republiky. Individuálně se pak musí hodnotit, jestli je i v tomto případě dodržena výše uvedená zásada, a je tedy možné spravedlivě po zaměstnanci požadovat plnění z konkurenční doložky na celém takto vymezeném území. Spornými se pak stávají případy, kdy zaměstnavatel působí pouze na omezeném území (například určitého kraje) a jeho činnost je natolik spojena s touto oblastí, že konkurenční jednání zaměstnance v odlišném místě je, právě z důvodu této specifčnosti, vyloučena. V tomto případě by tedy nemohlo dojít k naplnění zákonem definovanému požadavku na obsah retenční doložky.

Opačná situace nastává u určitých oborů činnosti zaměstnavatele, které jsou natolik specifické, kdy i celosvětová působnost konkurenční doložky může mít pro zaměstnavatele v konkurenčním boji strategický význam a bude se jevit jako přiměřená forma ochrany jeho ústavou zaručených práv.²¹⁷ Např. Turek k tomuto dále uvádí: „Nelze tedy vyloučit uzavírání konkurenčních doložek, kde bude jejich územní omezení přesahovat hranice jednoho státu a bude se vztahovat na některé menší regiony tvořící části územní různých států, nebo bude také vymezena jako zákaz konkurence v určitých územích s určením celého jejich území. V takovém případě bude složitější posouzení jejich právního režimu.“²¹⁸ Právní režim takového ujednání pak bude posuzován dle norem mezinárodního práva soukromého.

²¹⁷ Srov. TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 543.

²¹⁸ In Ibidem.

V.7. Přiměřené peněžité vyrovnání

Za obligatorní náležitost konkurenční doložky zákon považuje finanční kompenzaci, která je poskytována zaměstnanci v průběhu sjednané doby, po kterou je zaměstnanec podstatným způsobem omezen ve volbě svého pracovního uplatnění po skončení práce. Zákoník práce závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání upravuje v ustanovení § 310 odst. 1, kde stanovuje, že „(...) je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání (...)“. Pojem „přiměřené peněžité vyrovnání“ ovšem zákoník práce nezná a nijak ho nevymezuje. Jelikož nelze nalézt ani žádnou další provázanost s jinou právní normou, nejednoznačnost a nekoncepční užití pojmu způsobuje obtíže při jeho výkladu v praxi. Tato nespecifikace vyvolává především otázku, jakou povahu má plnění plynoucí z retenční doložky.

Ve srovnání s ostatními instituty pracovního práva, a i s použitím analogie, se dá vyrovnání označit za opakující se příjem úzce spjatý s realizací závislé práce a plněním funkce mzdy. Tuto hypotézu zastávám i přesto, že předmětná finanční kompenzace není plněním, které je poskytováno zaměstnanci za vykonanou práci. Naopak je přiměřené peněžité vyrovnání hrazeno zaměstnanci za zdržení se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli, tj. za jeho nečinnost. Právě tehdy by se vyrovnání mohlo přibližovat k institutu náhrady mzdy, která je zaměstnavatelem vyplácena v situaci, kdy zaměstnanci v zákonem definovaných případech náleží finanční plnění, a to v době, kdy práci pro zaměstnavatele nekoná. Na rozdíl od mzdy má zaměstnavatel také, dle zákonné právní úpravy, povinnost poskytovat toto plnění výhradně v penězích, přičemž naturální forma tohoto plnění není přípustná. Mezi společné znaky mezi mzdou a vyrovnáním řadíme zejména úzkou spjatost s výkonem závislé práce, naplnění některých teorií definovaných funkcí mzdy²¹⁹ a sankční povahu ustanovení v případě neposkytnutí plnění ze strany zaměstnavatele projevující se v možnosti ukončení smluvního vztahu. Z uvedeného vyplývá, že přiměřené peněžité vyrovnání má evidentně nejbližší vztah ke mzdě, popřípadě k jejím náhradám, než k jiným druhům peněžitých pohledávek, které se vyskytují v pracovněprávních předpisech.²²⁰ V této souvislosti také poznamenávám, že právní úprava nijak neřeší otázky, které s problematikou nekoncepčního použití

²¹⁹ Zejména funkcí alimentární, regulační a kompenzační.

²²⁰ Srov. TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 22, s. 831.

pojmu „přiměřené peněžité vyrovnání“ přímo souvisí. Jedná se především o propojení s oblasti daní, sociálního zabezpečení a výkonu rozhodnutí tehdy, kdy zaměstnanec bude od zaměstnavatele pravidelně přijímat opakující se plnění.²²¹

Jelikož sjednáním konkurenční doložky dochází k tomu, že si zaměstnanec výrazně omezí možnosti svého budoucího uplatnění, musí poskytnuté peněžité vyrovnání plnit funkci určité kompenzace tohoto zaměstnancova závazku. Zákoník práce nestanovuje pro výši peněžitého vyrovnání přesné hranice. Pouze v ustanovení § 310 odst. 1 uvádí, že jeho výše musí být přiměřená, přičemž za minimální přípustnou míru považuje výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Není tedy možné, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec dohodou sjednali plnění v nižší výši, než je zákonem dovolená, i když by se například jednalo o závazek zaměstnance nekonkurovat jen v určité části spektra podnikatelské činnosti zaměstnavatele.

Stejně jako u ustanovení týkající se omezení sjednání konkurenční doložky v souvislosti se zkušební dobou, doznal zákoník práce novelou č. 365/2011 Sb., účinnou od 1. ledna 2012, i v tomto ustanovení menší, zato však výrazné změny. Dříve stanovena hranice minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání, uplatňována do 31. prosince 2011, ve výši průměrného měsíčního výdělku, byla snížena na jeho jednu polovinu.

Vrchní limitace peněžitého vyrovnání není zákoníkem práce stanovena, je však třeba vždy respektovat aspekt přiměřenosti. Pro úpravu vyrovnání tak byla zvolena obdobná právní konstrukce jako v případě právní úpravy odstupného ve smyslu ustanovení § 67 ZPr, neboť výše odstupného je obdobně vázána na násobky průměrného výdělku. Průměrný výdělek můžeme, v souladu s ustanovením § 351 a násl. ZPr, definovat jako průměrný hrubý výdělek zaměstnance, jehož způsob výpočtu stanoví zákoník práce ve svých ustanoveních Hlavy XVIII.

Dříve zákonem stanovená výše peněžitého vyrovnání byla mnohými autory často kritizována. Byl zde například názor Tomka, který uváděl: *„Výše měsíčního vyrovnání stanovená částkou, která činí minimálně výši průměrného měsíčního výdělku, je podle mého názoru ve většině případů nepřiměřeně vysoká a omezuje využití konkurenční doložky v praxi. Jeho výše by se měla odvíjet od rozsahu omezení žádaného po zaměstnanci po skončení zaměstnání, ceny konkrétních znalostí a dovedností na trhu*

²²¹ Srov. PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné, *Právní rádce*, 2003, č. 10, s. 44.

*práce, přičemž jeho minimální výše by měla být snížena.*²²² Nepřiměřenost takto stanovené výše peněžitého vyrovnání mohla být též spatřována ve skutečnosti, že zaměstnanec po dobu výkonu práce dostával mzdu za to, že pro zaměstnavatele vykonává činnost. Po dobu trvání retenční doložky pak dostával odměnu za svou nečinnost, a to ve stejné výši jako v době, kdy pro zaměstnavatele pracoval a přinášel mu touto svou prací zisk. Na druhou stranu však bylo namítáno, že sjednanou konkurenční doložkou dochází k zásahu do ústavně zaručených práv zaměstnance. V mnohých případech zaměstnanec, který při plnění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky nemohl po stanovenou dobu vykonávat činnost, pro kterou měl – mnohdy jako pro jedinou – kvalifikaci, byl tak omezen v získávání finančních prostředků pro uspokojování svých životních potřeb.

Dnes již je díky změně, kterou s sebou přinesla novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., výše uvedená kritika minimální hranice kompenzace omezení zaměstnance překonána a zákonem předepsaná nižší míra kompenzace již představuje udržení určitého minimálního standartu, avšak stále vnáší právní jistotu do smluvních vztahů. Také z důvodu této změny může být retenční doložka opětovně začleněna do aktivní praxe a neměl by se z ní stát institut, který kvůli svým neúměrným limitacím neplní svou roli.

S otázkou peněžitého vyrovnání je zároveň spojena problematika možnosti jeho snížení, které plyne přímo ze zákona. V tomto smyslu by se především jednalo o případy překážek v práci na straně zaměstnance, za něž mu nenáleží náhrada mzdy (například se stane práce neschopným pro nemoc nebo úraz, nastoupí k výkonu trestu odnětí svobody apod.). Zaměstnavatel má povinnost hradit zaměstnanci peněžité vyrovnání i v případech, kdy zaměstnanec není objektivně schopen vykonávat konkurenční činnost. Ve vztahu k zaměstnavateli může tato skutečnost působit nepřiměřeně tvrdě a může se zdát, že není shledán důvod pro oddělení režimu překážek v práci po dobu trvání pracovního poměru a po jeho skončení. S tímto argumentem nelze souhlasit, a to s ohledem na povahu peněžitého vyrovnání, které plní funkci kompenzace za to, že se zaměstnanec zdrží konkurenčního jednání ve vztahu k zaměstnavateli. Skutečnost, že zaměstnanec není schopen z nějakého důvodu svou činnost vykonávat, nelze považovat za relevantní.

²²² In TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

Podobná situace by mohla nastat i v případě, kdy je pracovní poměr se zaměstnancem ukončen tehdy, kdy zaměstnanec porušil pracovní kázeň. Někteří autoři namítají, že by povinnost hradit resp. nehradit peněžité vyrovnání měla zohledňovat i důvody skončení pracovněprávního vztahu. V okamžiku, kdy by pracovní vztah skočil z důvodu porušování povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, mohla by být povinnost hradit kompenzaci snížena.²²³ Podobně uvádí Rámiš „Podle mého názoru by měla být možnost snížení odměny připuštěna alespoň pro případy hrubého nebo závažného porušení pracovní kázně (...)“²²⁴ S uvedenými názory ovšem taktéž nemohu souhlasit, protože dle mého soudu, nemůže být ukončení pracovního vztahu důvodem, který bude rozhodný pro obsah závazku sjednaného v retenční doložce. I nadále totiž zůstává předmětem konkurenčního ujednání ochrana informací, poznatků a postupů zaměstnavatele v konkurenčním boji, za kterou se zaměstnavatel zavázal hradit finanční náhradu. Právní úprava dává zaměstnavateli v situaci, kdy zaměstnanec poruší pracovní kázeň několik možností řešení. Je zcela na volbě zaměstnavatele, zda je prohrěšek zaměstnance závazný naopak, aby s ním ukončil pracovní poměr, či v případě, že ano, zda využije zákonem dané možnosti odstoupit od sjednané doložky o nekonkurenci.

Rámiš, kromě výše uvedeného, poukazuje také na další případy, kdy by bylo příhodné umožnit smluvním stranám sjednat nižší výši přiměřeného peněžitého vyrovnání. Dle jeho mínění je to tehdy, „kdy zaměstnanec bude i v jiném zaměstnání dosahovat vyšších výdělků než u původního zaměstnavatele.“²²⁵ Dle mého názoru ale proti tomuto názoru svědčí fakt, že vyrovnání nemá charakter sociální dávky. Jde o plnění ze závazkového vztahu, které by se nemělo snižovat dle momentálního výdělku zaměstnance. Taktéž v tomto případě je problematické, jakým způsobem by zaměstnavatel mohl získat informace o výši výdělku, který má zaměstnanec ve svém dalším zaměstnání. Jakákoli, třeba i zákonem regulovaná povinnost sdělovat výši příjmu zaměstnanců by mohl mít za následek zásah do práv zaměstnance.

²²³ Srov. TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravnihradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

²²⁴ In RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 14. [online]. [cit. 2011-05-13]. Dostupné z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_3750/konkurencni-dolozka-po-novele-zakoniku-prace.aspx.

²²⁵ In RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 14. [online]. [cit. 2011-05-13]. Dostupné z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_3750/konkurencni-dolozka-po-novele-zakoniku-prace.aspx.

Ustanovení § 310 odst. 1 ZPr dále stanoví, že peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci „za každý měsíc plnění závazku“. Měsícem se zde bude rozumět zpravidla měsíc kalendářní.

Z dikce ustanovení § 310 odst. 1 ZPr vyplývá, že zaměstnanec má nárok na vyplacení peněžité satisfakce pouze za kalendářní měsíc, ve kterém řádně plnil svůj závazek vyplývající z dohody o nekonkurenci. V okamžiku, kdy zaměstnanec přestane zákaz konkurenčního jednání dodržovat, není zaměstnavatel povinen platit mu peněžité vyrovnání. Mohlo by tedy dojít k situaci, kdy by zaměstnanec po část měsíce, i třeba jen po jeden den v měsíci, zákaz konkurence nedodržoval a nárok na vyrovnání by mu za příslušný kalendářní měsíc nevznikl. Zaměstnavatel by také mohl požadovat po zaměstnanci vrácení již poskytnutého peněžitého vyrovnání zpětně v případě, že by se prokázalo, že v určitém období porušil zákaz konkurenčního jednání.²²⁶

Z ustanovení § 310 odst. 1 ZPr taktéž vyplývá, že „peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.“ Je naprosto pochopitelné, že zákonodárce zvolil princip placení zpětně za měsíční období. Je tomu tak z důvodu toho, aby zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci finanční kompenzaci až v okamžiku, kdy má za prokázané, že zaměstnanec svůj závazek dodržel. Zákoník práce ovšem poskytuje smluvním stranám možnost sjednat si jiný termín splatnosti vyrovnání. Nelze vyloučit dohodu, kdy se zaměstnavatel zaváže zaplatit peněžité vyrovnání za celé období trvání závazku, ať už na jeho počátku nebo na jeho konci. Lze si jen stěží představit, že by zaměstnavatel souhlasil s jednorázovým vyplacením vyrovnání hned při počátku sjednaného období či že by zaměstnanec souhlasil s variantou zaplacení až po uplynutí celého období trvání závazku.

Zákoník práce se zároveň vypořádává se situací, kdy by sice mezi stranami došlo ke sjednání retenční doložky, ale jejím obsahem by nebylo přiměřené peněžité vyrovnání. Respektive jde o případy, kdy například zaměstnanec bude dodržovat svůj závazek sjednaný v doložce, tj. zdržet se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli, ale zaměstnavatel nebude mít povinnost vyplácet zaměstnance za plnění žádnou finanční kompenzací. Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud ČR, který ve svém rozhodnutí ze dne 7. července 2010 vyslovil právní větu znějící takto: „*Konkurenční doložku nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout*

²²⁶ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 108. ISBN 978-80-7201-738-6.

*zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Neobsahuje-li dohoda o tzv. konkurenční doložce ujednání o tomto závazku zaměstnavatele, je pro rozpor se zákonem (§ 18 ZPr, § 39 ObčZ) neplatná celá dohoda o konkurenční doložce.*²²⁷

Dohoda o konkurenční doložce by též měla obsahovat konkrétní den výplaty peněžitého vyrovnání. Pokud by totiž zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci peněžité vyrovnání nebo jeho část do patnácti dnů po uplynutí jeho splatnosti, byl by zaměstnanec oprávněn konkurenční doložku vypovědět. Podrobný výklad výpovědi dohody o konkurenční doložce je proveden v kapitole V.10.V této práci.

V.8. Zajištění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky

Za jeden ze způsobů zajištění závazků se považuje institut smluvní pokuty. Jedná se o peněžitou částku, kterou je dlužník povinen zaplatit věřiteli v případě, že nesplní svou předem stanovenou smluvní povinnost. Účelem sjednání smluvní pokuty je donutit dlužníka pod pohrůzkou majetkové sankce k řádnému splnění závazku. V určitých směrech plní smluvní pokuta i funkci paušalizované náhrady škody. Věřiteli usnadňuje situaci především v tom, že nemusí prokazovat vznik škody ani její výši.²²⁸

Zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2011, navzdory avizovanému záměru liberalizovat pracovní právo, zejména co do smluvní volnosti stran, připouštěl, v ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZPr, možnost smluvního zajištění závazků v pracovněprávních vztazích pouze formou smluvní pokuty v případě sjednání konkurenční doložky a srážkami z příjmu z pracovněprávního vztahu.

Novelou zákoníku práce č. 365/2011Sb., která nabyla účinnosti 1. ledna 2012, bylo však ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZPr zrušeno a fakticky částečně nahrazeno ustanovením § 4a odst. 2. Ten v rámci úpravy základních zásad pracovněprávních vztahů obecně připustil sjednání smluvní pokuty pouze tehdy, kdy je tato možnost výslovně stanovena zákoníkem práce. V odlišných případech není sjednání smluvní pokuty smluvním stranám pracovněprávního vztahu umožněno. Jelikož se zákoník práce ve svých ustanoveních na jiném místě o možnosti sjednání smluvní pokuty

²²⁷ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7D2AF3B5AEADBAD2C1257A4E0068F841?openDocument&Highlight=0.

²²⁸ Srov. ŠVESTKA, Jiří, JEHLÍČKA, Oldřich, ŠKÁROVÁ, Marta, SPÁČIL, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 10., jubilejní vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. s. 962-963. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-486-4.

nezmiňuje, může být z praktického hlediska v rámci pracovněprávních vztahů smluvní pokuta sjednána jen jako zajišťovací institut plnění z konkurenční doložky.

Ustanovení zákoníku práce představuje speciální právní úpravu ve vztahu k občanskoprávní úpravě institutu smluvní pokuty. S ohledem na princip subsidiarity občanského zákoníku, bude na úpravu smluvní pokuty obecně užitá úprava obsažená v ustanovení §§ 544 a 545 ObčZ.²²⁹

Ustanovení týkající se zajištění závazků vyplývající z konkurenční doložky nalezneme v ustanovení § 310 odst. 3 ZPr, které stanoví: „*byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.*“

Ujednání o smluvní pokutě představuje fakultativní náležitost dohody o konkurenční doložce. Považujeme ji za nástroj zaměstnavatele, který může být uplatněn v okamžiku, kdy zaměstnanec závazek plynoucí pro něj z konkurenční doložky, poruší. Oproti peněžitému vyrovnání, které zákon pokládá za obligatorní náležitost retenční doložky, není úprava smluvní pokuty pro její platnost nezbytná.

Jednou z hlavních funkcí smluvní pokuty je především výstraha zaměstnanci, že za předpokladu, kdy nesplní svou smluvní povinnost, bude povinen poskytnout zaměstnavateli plnění, pro takový případ sjednané. Ujednání o smluvní pokutě je závazkem akcesorickým, který nelze sjednat jako samostatný závazkový právní vztah. V první řadě musí existovat zajištěná povinnost, která v tomto případě představuje povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli zdržet se po stanovenou dobu výkonu konkurenční činnosti. Teprve poté lze hodnotit, zdali došlo k porušení tohoto hlavního závazkového právního vztahu a zdali tedy vznikl zaměstnavateli nárok na uhrazení smluvní pokuty.

²²⁹ S účinností od 1. ledna 2014 dochází k sjednocení dvojkoľejnosti úpravy smluvní pokuty obsažené v občanském a obchodním zákoníku. Smluvní pokuta bude nadále upravena v ustanovení § 2048 a násl. nového občanského zákoníku a bude zařazena do oddílu „Utvrzení dluhu“. Nová právní úprava z velké části přejímá úpravu stávající s tím, že některá ustanovení jsou upřesněna. Nejzásadnější změnou, která se v novém občanském zákoníku objeví, bude absence nutnosti uzavřít ujednání o smluvní pokutě v písemné formě a obecné stanovení objektivní odpovědnosti, kdy právo na smluvní pokutu nezávisí na skutečnosti, zda se jedná o zaviněné, nebo nezaviněné porušení povinnosti. Současně nový občanský zákoník převzal beze změny ze stávajícího znění obchodního zákoníku možnost moderace nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty. Soud tak bude, dle ustanovení § 2051 nového občanského zákoníku, oprávněn na návrh dlužníka, s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti, snížit takovouto smluvní pokutu, a to až do výše škody vzniklé do doby rozhodnutí.

Druhou funkcí smluvní pokuty je funkce reparační (tzv. uhrazovací), jejímž smyslem je nahradit zaměstnavateli újmu, která mu vznikla v důsledku porušení povinnosti ze strany zaměstnance. V souladu s ustanovením § 544 odst. 1 ObčZ je zaměstnanec, který porušil závazek plynoucí z dohody o nekonkurenci, povinen uhradit zaměstnavateli sjednanou smluvní pokutu i tehdy, když porušením povinnosti plynoucí se sjednaného závazku nevznikla zaměstnavateli škoda.

Dle ustanovení § 310 odst. 3 ZPr „zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty“. Obecná úprava obsažená v ustanovení 545 odst. 2 ObčZ však uplatňuje jiný mechanismus a stanoví, že „nevyplývá-li z ujednání o smluvní pokutě něco jiného, je dlužník zavázán plnit povinnost, jejíž splnění bylo zajištěno smluvní pokutou, i po jejím zaplacení.“ Jelikož je ovšem třeba zohlednit princip speciality zákoníku práce ve vztahu k obecné úpravě občanského zákoníku, předmětné ustanovení § 545 odst. 2 ObčZ v tomto případě aplikováno nebude.

Výše smluvní pokuty není zákonodárcem výslovně stanovena. Poslední věta ustanovení § 310 odst. 3 ZPr pouze určuje, že „Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“ Citované ustanovení celkem nelogicky odkazuje na ustanovení § 310 odst. 1 ZPr, které upravuje obligatorní náležitosti dohody o nekonkurenci. Dle mého názoru by spíše mělo odkazovat na ustanovení § 310 odst. 2 ZPr, kde nalezneme bližší vymezení podmínek, za nichž lze sjednání konkurenční doložky po zaměstnanci spravedlivě požadovat („(...) s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovní a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele (...)“). Výše smluvní pokuty bude pravděpodobně stanovena pevnou částkou. Není ale vyloučeno, aby byla smluvní pokuta určena i násobkem průměrného výdělku zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru nebo vypočítaného z určitého období před skončením pracovního poměru.²³⁰

S ohledem na rozmanité spektrum informací, poznatků a znalostí pracovních postupů, se kterým zaměstnanci na nejrozličnějších pracovních pozicích přicházejí do styku nebo které získávají, je nepochybné, že nelze zákonem stanovit minimální a maximální výši smluvní pokuty, kterou by byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli v případě porušení povinností vyplývajících z konkurenční doložky zaplatit. Vždy musí být zkoumány okolnosti každého jednotlivého případu s přihlédnutím ke konkrétnímu

²³⁰ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 113. ISBN 978-80-7201-738-6.

omezení výdělečné činnosti zaměstnance co do předmětu a času. Nesmíme opomenout, že výše smluvní pokuty by také neměla být v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 19 písm. e) ZPr. V tomto případě by mohla být následně považována za neplatnou, a to absolutně. Otázka přiměřenosti smluvní pokuty je řešena také judikaturou, kdy například Krajský soud v Hradci Králové konstatoval, že „*Při posuzování přiměřenosti výše smluvní pokuty je nutné vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i z poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je třeba přihlížet např. k odlivu zákazníků a ke snížení jeho zisku. Na straně zaměstnance by měla být výše sjednané pokuty porovnána se zaměstnancovým pracovním zařazením (funkcí), jeho zapracovaností a výší jeho mzdy.*“²³¹

V souvislosti s výší smluvní pokuty se nabízí také otázka, jaké bude řešení situace, kdy jako smluvní pokuta bude sjednána nepřiměřeně vysoká peněžní částka. Vzhledem k tomu, že sjednání smluvní pokuty (ve smyslu ustanovení § 310 odst. 3 ZPr) není obligatorní náležitostí dohody o konkurenční doložce, lze tuto část konkurenční doložky oddělit od ostatního obsahu. Důvod neplatnosti se tedy vztahuje jen na tuto část právního úkonu, a proto by bylo s odkazem na ustanovení § 41 ObčZ neplatné pouze ujednání o smluvní pokutě.²³² Zaměstnavatel by měl poté možnost domáhat se soudní cestou pouze náhrady škody. Zákoník práce totiž neupravuje moderační právo soudu,²³³ které by umožňovalo, aby soud v případě, kdy po provedeném dokazování dospěje k závěru, že výše smluvní pokuty je podle ustanovení § 310 odst. 3 ZPr nepřiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odst. 1 ZPr, výši této smluvní pokuty dle svého vlastního uvážení snížil.²³⁴

²³¹ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14.4.2003, sp. zn. 22 Co 118/2003. In BUKOVJAN, Petr, ed. *Zákoník práce s judikaturou*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. s. 223. Zákony s judikaturou. ISBN 978-80-7357-403-1.

²³² RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, roč. 12, č. 14. [online]. [cit. 2011-05-13]. Dostupné z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_3750/konkurencni-dolozka-po-novele-zakoniku-prace.aspx.

²³³ S moderačním právem soudu se setkáváme již v prvorepublikové právní úpravě, a to konkrétně v ustanovení § 50 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

²³⁴ Zákonem č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce a souvisejících předpisů, kterým došlo k novelizaci zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012, zákonodárce částečně soudům umožňuje využít moderační právo, a to v případech soudních sporů ohledně náhrady mzdy nebo platu, která náleží zaměstnanci za podmínek stanovených v ustanovení § 69 odst. 1 ZPr při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Soudům je umožněno, aby na návrh zaměstnavatele snížili jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu, pakliže přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, šest měsíců. Nemožnost soud snížit smluvní pokutu sjednanou jako součást konkurenční doložky, která se jeví, jako nepřiměřeně vysoká, avšak touto změnou zákoníku práce dotčena nebyla.

Ani v obdobné literatuře nepanuje na výši smluvní pokuty jednotný názor. Objevují se zde názory, které výši smluvní pokuty váží na výši částky, kterou by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci při dodržení dohody.²³⁵ Jiní autoři naopak s výše uvedeným názorem nesouhlasí a uvádějí, že by smluvní pokuta měla být vyšší, neboť tu nejde o vzájemné plnění zaměstnavatele a zaměstnance, ale o sankci za porušení závazku, jejímž zaplacením závazek zaměstnance zaniká a ten potom již není vázán omezením vyplývajícím z konkurenční doložky.²³⁶ Druhý názor patrně lépe vystihuje účel, který smluvní pokuta má, tedy působit jako hrozba v případě nesplnění smluvních povinností. Absence moderačního práva soudu u smluvní pokuty může však ve svém důsledku zapříčinit to, že soud smluvní pokutu vůbec nepřizná, jelikož ji bude považovat za nepřiměřenou. Z tohoto důvodu by měl zákonodárce v budoucnu zvážit i v tomto případě možnost úpravy moderačního práva soudu. Jelikož i během trvání závazku se mohou okolnosti změnit nakolik, že z počátku přiměřená a spravedlivá výše smluvní pokuty, může být shledána soudem jako neúměrná.²³⁷

V.9. Náhrada škody

Ustanovení zákoníku práce, který reguluje omezení zaměstnance v konkurenčním jednání po skončení pracovněprávního vztahu, neupravuje nárok na náhradu škody ani neodkazuje na příslušná ustanovení zákoníku práce. Použití pracovněprávního institutu náhrady škody způsobené zaměstnancem je přípustné, dojde-li k současnému naplnění všech znaků skutkové podstaty odpovědnosti v pracovním právu, mezi které řadíme:

- porušení právních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- vznik škody (tj. např. ušlý zisk);
- příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus);

²³⁵ Srov. JOUZA, Ladislav. Smlouvy a dohody podle ObčZ v pracovněprávních vztazích po nálezů Ústavního soudu ČR. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 5, s. 7.

²³⁶ Srov. TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2011-04-02]. Dostupné z: http://pravnihradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

²³⁷ Nový občanský zákoník již v ustanovení § 2051 uplatnění moderačního práva soudu, v případě nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty, umožňuje.

- zavinění na straně zaměstnance (tj. nedbalostní či úmyslné).²³⁸

Pracovněprávní odpovědnost je upravena v ustanovení § 250 odst. 1 ZPr, který stanoví, že „*Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Pro rozhodnutí, zda je možné uplatnit toto ustanovení na dohodu o konkurenční doložce, je nezbytné vymezit pojmy „*při plnění pracovních úkolů*“ a „*nebo v přímé souvislosti s ním*“. Uvedené termíny jsou definovány ustanovením § 273²³⁹ a § 274²⁴⁰ ZPr, ovšem na jejich výklad nepanuje v odborné literatuře jednotný názor. První názorový proud konstatuje, že jednání porušující zákaz konkurenční činnosti sjednané v retenční doložce nenaplnuje definiční znaky těchto pojmů. Dodává, že speciální úpravu obsaženou v ustanovení § 250 ZPr není možné na konkurenční doložku použít a je nutné na základě principu subsidiarity aplikovat obecnou úpravu upravenou v ustanovení § 420 a násl. ObčZ.²⁴¹

Druhý názorový proud naopak upozorňuje, že v případě konkurenční doložky je nutné pojmy „*při plnění pracovních úkolů*“ a „*nebo v přímé souvislosti s ním*“ vykládat širěji tak, že předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu je porušení povinností, ke kterým se zavázal za trvání pracovněprávního vztahu, a tudíž zde existuje přímá souvislost mezi nimi. Lze z toho dovodit, že dohoda o konkurenční doložce je

²³⁸ In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 621. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

²³⁹ Ustanovení § 273 ZPr:

(1) *Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.*

(2) *Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.*

²⁴⁰ Ustanovení § 274 ZPr:

(1) *V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.*

(2) *V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.*

²⁴¹ Srov. TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15, s. 550.

pracovněprávní závazek, a to i přesto, že účinnost této dohody nastává až po jejím skončení.²⁴²

Při posouzení, zdali konkrétní jednání subjektů pracovněprávních vztahů spadá do rámce občanskoprávních vztahů, anebo zdali k tomuto jednání dochází při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, vychází soudní praxe z objektivizujících hledisek. Východiskem pro závěr, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly či nikoliv, je tedy to, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. „*Za pracovněprávní naopak nelze považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.*“²⁴³

Lze proto uzavřít, že první názorový proud, který nepřipouští extenzivní výklad pojmů „*při plnění pracovních úkolů*“ a „*nebo v přímé souvislosti s ním*“, je pro volbu právní úpravy náhrady škody vhodnější. Pro náhradu škody způsobenou porušením konkurenčního ujednání by se tedy měla aplikovat obecná právní úpravu obsažená v ustanoveních občanského zákoníku.

Nárok požadovat plnění ve formě náhrady škody, která vznikla z důvodu porušení povinností, není v tomto případě výsadou pouze zaměstnavatele. I zaměstnanec je oprávněn za splnění určitých podmínek žádat po zaměstnavateli náhradu. Jde zejména o situace, kdy zaměstnanec dodrží ustanovení retenční doložky, která ovšem byla od počátku neplatným právním úkonem. Tento závěr potvrzuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2009, které uvádí: „*V případě, že se zaměstnanec řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce, že proto skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a že mu tím vznikla majetková újma, je nepochybné, že taková majetková újma představuje na straně zaměstnance škodu. Nezpůsobil-li zaměstnanec neplatnost dohody o tzv. konkurenční doložce výlučně sám, nemůže mu - jak vyplývá z*

²⁴² Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. s. 116. ISBN 978-80-7201-738-6.

²⁴³ In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 623. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

*ustanovení § 243 odst. 4 zák. práce - neplatnost právního úkonu být, na újmu, a zaměstnavatel je mu povinen vzniklou škodu nahradit.*²⁴⁴

Vztah smluvní pokuty a náhrady škody řeší ustanovení § 545 odst. 2 ObčZ. Dle něj není zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu škody způsobenou porušením konkurenční doložky, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá, že lze náhradu škody uplatnit vedle smluvní pokuty. Zaměstnavatel by byl také oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvní pokutu jen tehdy, pokud by to bylo mezi účastníky dohodnuto.²⁴⁵ Bělina k náhradě škody dodává „*Jiná situace by však nastala, pokud by se zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky dopustil navíc nekalosoutěžního jednání podle obchodního zákoníku. V takovém případě by bývalý zaměstnavatel mohl vůči svému bývalému zaměstnanci uplatňovat nároky též podle obchodního zákoníku.*“²⁴⁶ Dle ustanovení § 53 ObchZ se následně zaměstnavatel, jehož práva byla porušena nebo ohrožena, může proti zaměstnanci domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále je oprávněn požadovat přiměřené zadosti učiněné, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.

Obecně se však, v případě požadavku zaměstnavatele na náhradu škody, domníváme, že v některých situacích bude pro zaměstnavatele obtížné prokázat příčinnou souvislost mezi protiprávním jednáním zaměstnance (tj. jednáním, kterým došlo k porušení povinnosti zaměstnance zdržet se zapovězené činnosti) a způsobenou škodou zaměstnavatele, a to zejména ušlým ziskem. Důvodem pro tento fakt je především tržní prostředí, ve kterém nedosažení či snížení zisku zaměstnavatele, může být způsobeno hned několika různými ekonomickými faktory a nedodržením povinnosti zaměstnance tato skutečnost nemusí být vůbec ovlivněna. Zaměstnavatel by pak při prokazování vzniku škody musel přistoupit k zadání vyhotovení znaleckého posudku,

²⁴⁴ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/47E4F5A83444AA3FC1257A4E0068E675?openDocument&Highlight=0.

²⁴⁵ Vztah smluvní pokuty a náhrady škody je v novém občanském zákoníku řešen v ustanovení § 2050, který stanoví, že „*je-li ujednána smluvní pokuta, nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje*“. I přes toto ustanovení si však smluvní strany, s ohledem na smluvní autonomii, mohou sjednat i tento nárok na náhradu škody, která přesahuje výši smluvní pokuty.

²⁴⁶ In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 762. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

který by mohl případnou vzniklou škodu vyčíslit a mohl by být použit jako důkaz v soudním řízení.

V.10. Zánik závazku z konkurenční doložky

Úprava zániku závazku, který plyne z retenční doložky sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nalezneme v ustanovení § 310 ZPr a také v obecné úpravě ObčZ. Mezi nečastější způsoby zániku závazku plynoucího z dohody o konkurenční doložce řadíme splnění podle ustanovení § 559 ObčZ.²⁴⁷ Dále pak dohodu smluvních stran, zánik závazku smrtí či zánikem zaměstnavatele nebo smrtí zaměstnance, nebo zánik závazku zaplacením smluvní pokuty.

V.10.I. Dohoda smluvních stran o zániku závazku

Dohoda smluvních stran o ukončení platnosti konkurenční doložky v průběhu pracovněprávního vztahu je obecně považována za nejjednodušší způsob zániku tohoto závazku, se kterou v praxi nejsou spojeny větší sporné otázky. Nejinak je tomu i v případě ukončení platnosti retenční doložky po jeho skončení, tedy v době, kdy již případně došlo k plnění smluvních stran. I přesto, že možnost ukončit konkurenční doložku dohodou smluvních stran není výslovně připuštěna v ustanovení § 310 ZPr, jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, s odkazem na ustanovení § 572 odst. 2 ObčZ, oprávněni se dohodnout na ukončení platnosti smluvního vztahu. Jelikož úkonu, kterým se sjednává dohoda o nekonkurenci, je ustanovením § 310 odst. 6 ZPr předepsaná obligatorní písemná forma, musí být i dohoda, kterou tento závazek zaniká, uzavřena písemně.²⁴⁸ Zánik závazku plynoucí z konkurenční doložky dohodou pak nastává dnem, kdy byl návrh na jeho zrušení přijat druhou smluvní stranou či dnem, který je v takové dohodě mezi smluvními stranami sjednán.

²⁴⁷ Zánik závazku splněním je v ustanovení § 1908 nového občanského zákoníku zachován. V odst. 2 tohoto ustanovení je pouze doplněno, že „*dlužník musí dluh splnit na svůj náklad a nebezpečí řádně a včas*“.

²⁴⁸ Povinnost sjednat dohodu o ukončení platnosti konkurenční doložky smluvním stranám vyplývá z ustanovení § 572 odst. 3 občanského zákoníku. „*Dohoda o zrušení závazku musí být uzavřena písemně, jestliže se zrušuje závazek sjednaný písemně.*“

V.10.II. Zánik závazku zaplacením smluvní pokuty

Zákoník práce v ustanovení § 310 odst. 3 spojuje se zánikem závazku zaměstnance zdržet se ve vztahu k zaměstnavateli výkonu konkurenční činnosti také zaplacením smluvní pokuty. Z dikce výše uvedeného ustanovení ovšem plyne, že tento způsob zániku je možný pouze u uzavřených retenčních doložek, jejímž obsahem je ujednání o smluvní pokutě. Zaplacením této dohodnuté peněžitě částky zaměstnancem tedy *ex lege* dochází k zániku závazku zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli, a to s účinky *ex nunc*.

V.10.III. Odstoupení

Speciální právní úprava upravující odstoupení od dohody o konkurenční doložce je obsažena v ustanovení § 310 odst. 4 ZPr, který stanoví: „*Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“ Odstoupením rozumíme jednostranný právní úkon adresovaný druhé straně, který ruší smluvní závazkový vztah v okamžiku, kdy je takový úkon doručen druhé smluvní straně. Odstoupení od smlouvy představuje možnost zrušit smlouvu od počátku, tj. s účinky *ex tunc*, což znamená, že se na ni hledí, jako by nebyla nikdy uzavřena. Pro odstoupení platí subsidiárně úprava obsažená v ustanovení §§ 48 a 49 ObčZ. Dle ustanovení § 48 ObčZ je odstoupení od právního úkonu možné „*jen jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto.*“²⁴⁹ Na základě uvedeného by smluvní strany od dohody o konkurenční doložce mohly odstoupit ze zákonných důvodů, nebo jen tehdy, pokud by si možnost odstoupení v konkurenční doložce výslovně sjednaly. ObčZ v ustanovení § 49 pak také dává smluvním stranám právo od dohody odstoupit v případě, že byla uzavřena v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek.²⁵⁰

²⁴⁹ Ustanovení § 2001 nového občanského zákoníku zachovává možnost smluvních stran od smlouvy odstoupit, a to tehdy, „*ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon.*“

²⁵⁰ Nový občanský zákoník nezachoval oprávnění smluvní strany vyjádřené v ustanovení § 49 ObčZ, ale přímo smlouvu, „*při jejímž uzavírání někdo zneužil tísně, nezkušenosti, rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti druhé strany nebo dá sobě nebo jinému slíbit či poskytnout plnění, jehož majetková hodnota je k vzájemnému plnění v hrubém nepoměru,*“ označil za neplatnou.

Jestliže výklad ustanovení § 310 odst. 4 ZPr budeme považovat za omezující ustanovení a nikoliv za tzv. zmocňující ustanovení,²⁵¹ lze obecně učinit následující závěry:

1. Zaměstnavatel je oprávněn odstoupit od konkurenční doložky pouze po dobu trvání pracovního poměru, přičemž odstoupení zaměstnavatele po jeho skončení je zákonem vyloučeno a takový právní úkon by byl považován za neplatný;
2. Zaměstnanec je oprávněn odstoupit od dohody o konkurenční doložce jak v průběhu, tak i po skončení pracovního poměru.

Předmětné ustanovení zákoníku práce tak nedává zaměstnavateli možnost bez dalšího od sjednané doložky odstoupit, ale pouze toto oprávnění zaměstnavatele časově ohraničuje. Právo zaměstnance není tímto ustanovením jakkoli limitováno. Z výše uvedeného tzv. omezujícího výkladu ustanovení § 310 odst. 4 ZPr vyplývá, že v případě zaměstnavatele je odstoupení od sjednané retenční doložky možné výhradně po dobu trvání pracovního poměru a pouze tehdy, byla-li možnost odstoupení sjednána mezi stranami nebo umožňuje-li ji dikce zákona.

V právní teorii jsme se však mohli setkat i s odlišným názorem na ustanovení § 310 odst. 4 ZPr, který byl zastáván např. právníky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.²⁵² Teze, na níž je tento výklad postaven, označuje předmětné ustanovení zákoníku práce za tzv. zmocňující, kterým je naopak zaměstnavateli dáno oprávnění bez dalšího odstoupit od konkurenční doložky a nevyžaduje, aby tato možnost byla výslovně mezi stranami sjednána. Tato skutečnost je opřena o základní fakt, že účelem sjednané retenční doložky je ochrana zájmů zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Zároveň je upozorňováno na to, že přiměřené peněžité vyrovnání, ke kterému se zaměstnavatel v doložce zavázal je jakýmsi bonusem a je spojeno s dodržováním závazků zaměstnance z konkurenční doložky. V případě, kdy zaměstnavatel nazná, že důvody, které ho vedly ke sjednání doložky s konkrétním zaměstnancem, již pominuly, nemůže být jeho oprávnění od doložky odstoupit, a tím způsobit zánik zaměstnancova práva na vyrovnání, nijak a ničím omezeno. Využití této

²⁵¹ Srov. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 763. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

²⁵² Srov. ŠKUBAL Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10. [online]. [cit. 2012-07-13]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>.

možnost nelze vnímat jako poškozování zaměstnance odepráním dřív dohodnutého plnění, ale jako uvolnění zaměstnance při výběru a výkonu jeho další činnosti, která je pojmově vyléčelná. V tomto okamžiku by již došlo k pozbytí důvodu pro to, aby mu bylo zaměstnavatelem poskytováno jakékoliv plnění bez protiplnění na straně zaměstnance.²⁵³ Současně je v tomto smyslu poukazováno na jazykové vyjádření zákona, které mluví ve prospěch práva zaměstnavatele od konkurenční doložky bez dalšího odstoupit. Podstatou této argumentace je teze, že zákon nechává na vůli stran, zda zákonem danou možnost využijí či nikoli, a pouze pro případ, že tak učiní, stanoví pravidla, jimiž se mají řídit, jsou tato ustanovení uvozena slovním spojením „byla-li sjednána“ apod. Takovéto ani obdobné návěti však § 310 odst. 4 ZPr upravující možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit neobsahuje.²⁵⁴

Z předmětného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel může od dohody odstoupit po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, tedy v podstatě i poslední den trvání pracovního poměru. Takové odstoupení by ovšem mohlo být považováno za neplatné pro rozpor se zásadou dobrých mravů, která je vyjádřena v ustanovení § 19 písm. e) ZPr, jelikož může výrazně ovlivnit zaměstnancovo další pracovní zařazení. Z důvodu toho, že tímto výkladem může také docházet ke znatelnému popření právní jistoty smluvních stran pracovněprávních vztahů, mnozí autoři apelují na zákonodárce, aby došlo k omezení tohoto práva zaměstnavatele alespoň do doby podání výpovědi nebo sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru.²⁵⁵

V této věci zcela souhlasím s názorem některých autorů, že je nutné se v případných připravovaných dalších změnách úpravy konkurenční doložky zamyslet nad možnostmi omezit oprávnění zaměstnavatele od dohody odstoupit. A to zejména v případě, kdy již bude zaměstnanci dána zaměstnavatelem výpověď a poběží výpovědní lhůta. Optimální by se v tomto případě mohla zdát lhůta jednoho měsíce před skončení pracovněprávního vztahu, resp. před skončením výpovědní lhůty. Touto dobou by měl být zaměstnanci poskytnut dostatečný prostor pro přizpůsobení se nastalé situaci.

²⁵³ Srov. URBANEC, David. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2010, č. 7. [online]. [cit. 2011-07-20]. Dostupný z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/art_7593/k-odstoupeni-zamestnavatele-od-sjednane-konkurencni-dolozky.aspx.

²⁵⁴ Ibidem.

²⁵⁵ Srov. TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8. [online]. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka.

Z dikce ustanovení § 310 odst. 4 ZPr je zároveň zřejmé, že ustanovení upravující odstoupení od konkurenční doložky neobsahuje žádné předepsané důvody. Mohlo by to tedy znamenat, že není nutné, aby v odstoupení od dohody o nekonkurenci byly uvedeny jeho důvody. K tomu Bělina uvádí „*Stěží si lze vůbec představit, že by zákon stanovil možnost odstoupení od smlouvy bez jakéhokoliv důvodu. Takovéto ustanovení by nepochybně bylo v našem soukromém právu ojedinělé. Navíc by zcela jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což je v pracovním právu stěží představitelné. Pracovní právo je naopak postaveno na ochraně zaměstnance, a pokud v jednotlivých ustanoveních zvýhodňuje jednu ze stran pracovního poměru, pak je to vždy zaměstnanec. Zaměstnanci končící pracovní poměr při současném sjednání konkurenční doložky jsou při hledání nového uplatnění na trhu práce výrazně omezení a znevýhodnění právě respektováním konkurenční doložky.*“²⁵⁶

K problematice možnosti odstoupení zaměstnavatele od retenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru se vyjádřil také Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, který můžeme považovat za jakýsi mezník v právním výkladu této oblasti.

Nejvyšší soud ČR rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 rozhodl spor mezi zaměstnancem a zaměstnankyní, mezi nimiž byla sjednána konkurenční doložka, ve které se zaměstnankyně zavázala, že po dobu dvanácti měsíců po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by měla konkurenční povahu vůči předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel se naproti tomu zavázal, že po totožnou dobu bude zaměstnankyni hradit přiměřené peněžité vyrovnání odpovídající 1,5 násobku průměrného výdělku za každý měsíc plnění závazku. Zaměstnankyně ukončila pracovní poměr výpovědí a před uplynutí výpovědní doby zaměstnavatel od doložky odstoupil. Možnost odstoupení však nebyla v doložce sjednána. Nejvyšší soud ČR vycházel při výkladu ustanovení § 310 odst. 4 ZPr z ustanovení § 48 odst. 1 ObčZ, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky. S ohledem na tuto skutečnost Nejvyšší soud ČR judikoval, že zaměstnanec a zaměstnavatel jsou oprávněni od konkurenční doložky odstoupit, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo

²⁵⁶ In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. s. 763. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. Shodně In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 1111. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

který byl účastníky dohodnut. V případy, kdy byl naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit kdykoli, avšak zaměstnavatel pouze v době trvání pracovního poměru. Pro zaměstnavatele tedy předmětné ustanovení zákoníku práce představuje jakési časové omezení jeho oprávnění. Nejvyšší soud ČR zároveň vyslovil nesouhlas s argumentací, že je možné od konkurenční doložky odstoupit z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Dle Nejvyššího soudu ČR je smyslem ustanovení § 310 odst. 4 ZPr „*vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost rušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho, údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.*“ Z výše uvedených důvodů tak Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že „*odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků a že ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.*“²⁵⁷

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR tak shodně s většinovými názory odborné veřejnosti potvrdilo aplikaci tzv. omezujícího výkladu ustanovení pojednávajícím o odstoupení od sjednané konkurenční doložce a bylo judikováno, že není možné odstoupit od doložky v případě, kdy tato možnost nebyla mezi stranami výslovně

²⁵⁷ In Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. [online]. [cit. 2012-10-08]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/77218EA39A200320C1257A4E0069972B?openDocument&Highlight=0.

sjednána.²⁵⁸ Má-li tedy zaměstnavatel zájem na tom, aby mohl od konkurenční doložky v budoucnu odstoupit, bylo by jistě vhodné, aby takovouto možnost se zaměstnancem výslovně sjednal. Současně by si smluvní strany měly v takovéto dohodě dohodnout konkrétní důvody, pro které je, v případě jejich naplnění, možné od doložky odstoupit. Při samotném právním úkonu pak důvody, pro které je od doložky odstupováno, musí být výstižně určeny.

Setkáváme se v tomto smyslu s názorem, že Nejvyšší soud ČR výše uvedené popsané odůvodnění vztahoval pouze k situaci, kdy si smluvní strany nesjednaly možnost odstoupení od konkurenční doložky a možnost tohoto odstoupení odůvodňují právě a pouze zněním ustanovením § 310 odst. 4 ZPr. Autorka názoru upozorňuje, že „v praxi však není neobvyklé, že si účastníci dohody o konkurenční doložce výslovně sjednají možnost od konkurenční doložky odstoupit, a to z jakýchkoli důvodů či bez uvedení důvodů. V tomto případě je třeba dle názoru autorky s ohledem na subsidiární použití ustanovení § 48 odst. 1 občanského zákoníku považovat za platné a účinné také odstoupení od konkurenční doložky, které důvod odstoupení neobsahuje. Dle tohoto ustanovení občanského zákoníku totiž dohoda o odstoupení nemusí být vázána na existenci nějakého důvodu. S ohledem na tuto skutečnost pak může být odstoupení bez uvedení důvodu platné, ale pouze za předpokladu, že si účastníci možnost odstoupení bez jeho navázání na existenci nějakého důvodu sjednali.“²⁵⁹ Dle názoru Nejvyššího soudu ČR tedy bez uvedení údaje o odstoupení nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.

²⁵⁸ Srov. KALETOVA, R.: Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k možnosti odstoupení od konkurenční doložky a jeho důvodům. [online]. [cit. 2012-07-20]. Dostupný z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-moznosti-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-a-jeho-duvodum-77916.html>.

²⁵⁹ In Ibidem.

„Tomuto závěru odpovídá také konstantní judikatura Nejvyššího soudu v občanskoprávních věcech týkající se úpravy možnosti dohodnout odstoupení od smlouvy podle § 48 odst. 1 zákoníku práce (např. rozsudek NS ČR sp. zn. 3 Cdo 1032/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 2/98; rozsudek NS ČR sp. zn. 3 Cdo 1398/96 publikovaný v časopise Právní rozhledy č. 4/1999; usnesení NS ČR sp. zn. 25 Cdo 252/2001), jakož i rozhodnutí Ústavního soudu ČR (Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 276/99). Podle těchto rozhodnutí je např. smluvní ujednání obsažené v kupní smlouvě, podle kterého je „v případě storna kupní smlouvy kupující povinen uhradit vzniklé náklady ve výši 25 % smluvní ceny zboží“, nutno považovat za dohodnutou možnost kupujícího od smlouvy jednostranně odstoupit, a to v podstatě z jakýchkoli důvodů nebo bez uvedení důvodu. V některých případech zákon dokonce přímo umožňuje odstoupit od smlouvy, aniž by ukládal povinnost tento právní úkon jakkoliv odůvodňovat. Je tomu tak v případě odstoupení od smlouvy o dílo sjednané podle občanského zákoníku až do doby zhotovení díla. V souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Odo 117/2003 platí, že umožňuje-li zákon objednateli odstoupit od smlouvy, aniž by mu ukládal svůj právní úkon jakkoliv odůvodňovat, nelze vyloučit právní účinky jednoznačně projevené vůle od smlouvy odstoupit jen proto, že v rámci tohoto právního úkonu projevený důvod odstoupení od smlouvy nebyl naplněn.“

Otázka, jaké důvody mohou být vlastně pro odstoupení od konkurenční doložky smluvními stranami sjednány, byla následně řešena také rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010. Judikát byl sice navázán na právní úpravu konkurenčních doložek před 29. únorem 2004, která byla velmi strohá,²⁶⁰ avšak byla v něm vyslovena neakceptace možnosti odstoupení bez udání důvodu. Konkrétně stanovil toto: „*kdyby měl zaměstnavatel mít možnost až do dne skončení pracovního poměru konkurenční doložku z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení ‚zrušit‘, (odstoupením nebo z jiného právního důvodu), výrazně by se to muselo dotknout práv a oprávněných zájmů zaměstnance. Zásadě „pacta sunt servanda“ a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů proto odpovídá požadavek, že zaměstnavatel smí, bylo-li to sjednáno, od konkurenční doložky jen v době do skončení pracovního poměru účastníků odstoupit nebo ji jiným způsobem jednostranně ‚zrušit‘, avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.*“²⁶¹

Obecně uvádím, že v současné době není možné úplně přesně říci, jak bude Nejvyšší soud ČR rozhodovat v případech odstoupení od konkurenčních doložek bez udání důvodu nebo z jakéhokoli důvodu dle současně platné právní úpravy. Souhlasím s názorem, že sjednávání takové možnosti odstoupení je v souladu s právním řádem a nemělo by být posuzováno za neplatné pro rozpor s právní úpravou nebo za zneužití práva za předpokladu, že zaměstnavatel sjednáním ani výkonem tohoto práva nesleduje poškození zaměstnance, ale pouze vykonává své subjektivní právo, které si se zaměstnancem předem sjednal.²⁶²

²⁶⁰ Srov. ustanovení § 29 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006.

„*Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu nejdéle však jeden rok o skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*“

²⁶¹ In Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z:

[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3Dcdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D4394%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2010&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3Dcdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D4394%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2010&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1).

²⁶² Shodně RANDLOVÁ, Nataša, KALETOVÁ, Romana. Zamyšlení nad možností sjednávání odstoupení od konkurenční doložky ve světle současné judikatury nejvyššího soudu. [online]. [cit. 2012-07-22]. Dostupný z: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/art_7593/k-odstoupeni-zamestnavatele-od-sjednane-konkurencni-dolozky.aspx.

Pro odstoupení od dohody o konkurenční doložce je v ustanovení § 310 odst. 6 ZPr stanovena obligatorní písemná forma. Její nedodržení má za následek neplatnost takového právního úkonu.

V.10.IV. Výpověď

Možnost jednostranným právním úkonem ukončit závazek vyplývající z retenční doložky přísluší podle ustanovení § 310 odst. 5 ZPr výhradně zaměstnanci. Zaměstnanec je oprávněn podat výpověď, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do patnácti dnů po uplynutí jeho splatnosti. Peněžité vyrovnání je, dle ustanovení § 310 odst. 1 ZPr, splatné zpětně za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti. Obecně je peněžité vyrovnání splatné vždy k prvnímu dni měsíce následujícího po měsíci, za něj vyrovnání náleží. Konkurenční doložka pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi druhé smluvní straně, a to *ex nunc*.

Pro výpověď dohody o konkurenční doložce je, stejně jako pro odstoupení od takovéto dohody, zákoníkem práce v ustanovení § 310 odst. 6 stanovena obligatorní písemná forma. V případě jiné než písemné formy by byla výpověď považována za neplatnou.

V.10.V. Zánik závazku smrtí nebo zánikem zaměstnavatele či smrtí zaměstnance

Za další způsoby zániku závazku z retenční doložky, a to i přesto, že nejsou výslovně upraveny v ustanovení § 310 ZPr, považujeme smrt nebo zánik zaměstnavatele či smrt zaměstnance.

Zánikem zaměstnavatele končí dohoda o zákazu konkurence pouze za zákonem vyjmenovaných podmínek. Rozhodující pro takovou situaci je, zda po zániku zaměstnavatele bude existovat subjekt, který by nastoupil jako zaměstnavatelův právní nástupce. Jestliže by došlo, v souladu s ustanovení § 338 odst. 2 ZPr, k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele, přecházela by i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na nového, resp. přejímajícího zaměstnavatele. V okamžiku, kdy by došlo ke zrušení zaměstnavatele, který je právnickou osobou, bude za

předpokladu, že dochází ke zrušení právnické osoby formou likvidace, i nadále plnit roli zaměstnavatele ustanovený likvidátor.

V případě smrti zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, tak vzhledem k osobní povaze závazku konkurenčního ujednání, zanikne jak nárok zaměstnavatele na zdržení se výkonu konkurenční činnosti ze strany zaměstnance, tak i povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání.

Jelikož je obsahem dohody o nekonkurenci plnění, které mělo být provedeno osobně zaměstnancem – dlužníkem, s ohledem na ustanovení § 579 odst. 1 ObčZ, smrtí zaměstnance povinnost zdržet se konkurenčního jednání zanikne.²⁶³ V této souvislosti zanikne i povinnost zaměstnavatele platit do budoucna zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Nárok na již splatné peněžité vyrovnání smrtí zaměstnance ovšem nezaniká a stává se součástí dědictví. Jestliže dojde ze strany zaměstnance k porušení konkurenční doložky ještě před jeho smrtí, nárok zaměstnavatele ve smyslu § 579 ObčZ taktéž nezanikne. Použití ustanovení § 328 odst. 2 ZPr,²⁶⁴ jehož aplikací bychom dospěli k závěru o zániku peněžitých práv zaměstnavatele smrtí zaměstnance, není možné, jelikož povinnou osobu je v tomto případě zaměstnanec. Po smrti zaměstnance by tedy přešel nárok na zaplacení smluvní pokuty na dědice, a to pouze, s odkazem na ustanovení § 470 odst. 1 ZPr, do výše nabytého dědictví.

V.11. Uchazeč o zaměstnání a konkurenční doložka

Po zániku pracovněprávního vztahu je zaměstnanec oprávněn písemně zažádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je, podle ustanovení § 24 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, fyzická osoba, která osobně požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště. Tato osoba je pak v okamžiku splnění zákonem stanovených podmínek úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Z díkce ustanovení § 26 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že žádost, na základě které dojde k zařazení osoby do evidence uchazečů o zaměstnání, musí, mimo další údaje zákonem v tomto

²⁶³ V ustanovení § 2009 nového občanského zákoníku zůstává tato zásada nezměněna.

²⁶⁴ Srov. ustanovení § 328 odst. 2 ZPr:

„Peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.“

ustanovení požadované, obsahovat údaje o existenci omezení v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání uchazeče. Mezi ně bude s největší pravděpodobností náležet i dohoda o konkurenční doložce.

Uchazeč o zaměstnání má, za předpokladu splnění zákonných podmínek stanovených v ustanovení §§ 39 a 40 zákona o zaměstnanosti, nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Jelikož bývalý zaměstnanec – uchazeč o zaměstnání získává po určitou dobu peněžitě vyrovnání plynoucí mu z konkurenční doložky, je třeba rozhodnout, zda je toto vyrovnání považováno za příjem, který by přiznání podpory vylučoval. Jelikož zákon o zaměstnanosti výplatu peněžitého vyrovnání plynoucího z konkurenční doložky za takový příjem výslovně neuvádí, lze dovodit, že vyrovnání nezpůsobuje zánik práva uchazeče o zaměstnání na výplatu podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci.

Hlavní funkcí úřadů práce je podle ustanovení § 18 zákona o zaměstnanosti bezplatné zprostředkovávání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání. V případě, že k takovému zprostředkování zaměstnání dojde, není uchazeč o zaměstnání ve smyslu ustanovení § 20 zákona o zaměstnanosti oprávněn odmítnout nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání. Jestliže by tak učinil a do zprostředkovaného zaměstnání nenastoupil, byl by na základě ustanovení § 30 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti rozhodnutím úřadu práce vyřazen z evidence uchazečů. V okamžiku vyřazení z evidence uchazečů by pak došlo dle § 45 písm. c) zákona o zaměstnanosti k zániku nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Mohla by však nastat situace, kdy dojde ke zprostředkování zaměstnání u zaměstnavatele, u něhož by uchazeč o zaměstnání porušil ujednání plynoucí mu z konkurenční doložky. V tomto případě právní úprava nutí takového uchazeče o zaměstnání, aby se rozhodl, zda má dostát smluvnímu závazku nekonkurovat svému bývalému zaměstnavateli, a porušit tak povinnost plynoucí ze zákona o zaměstnanosti, anebo má přijmout nabídku zprostředkovaného zaměstnání. To by ovšem mělo za následek porušení dohody o konkurenční doložce. V tomto smyslu je třeba souhlasit s názorem, že v případě, dojde-li k vyřazení uchazeče o zaměstnání – bývalého zaměstnance z evidence uchazečů o zaměstnání, nebude jeho právo na svobodnou volbu povolání nijak porušeno, jelikož mu stále přísluší peněžitě vyrovnání, které kompenzuje omezení v uplatnění jeho pracovních schopností.

V návaznosti na výše uvedené lze doplnit, že uchazeč o zaměstnání není nijak omezen v právu využít ve smyslu ustanovení § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti bezplatných služeb zprostředkování zaměstnání agenturou práce.

V.12. Konkurenční doložka ve veřejné správě

Cílem dohody o konkurenční doložce je, jak už byla výše uvedeno, ochrana zaměstnavatele před konkurenční činností zaměstnance. V této souvislosti vystává otázka, zda lze sjednat konkurenční doložku i v pracovněprávních vztazích vznikajících při výkonu veřejné správy.

Při řešení této otázky je třeba předně vymezit pojem „veřejná správa“. Ta je charakterizována jako činnost, která je vykována ve veřejném zájmu a sleduje dosažení určitého účelu. Subjekty vykovávající veřejnou správu jsou často vybaveny oprávněními, která jsou soukromému právu cizí. Současně jsou však těmto subjektům uložena i určitá omezení, popř. stanoveny přísnější podmínky činnosti a zároveň je upravena jejich odpovědnost.²⁶⁵ Mezi nositele veřejné správy odlišné od státu můžeme zařadit především orgány státní správy, územně samosprávné celky či profesní samosprávné komory.

Sjednávání konkurenčních doložek se zaměstnanci veřejné správy nemůžeme považovat za vhodné a účelné, a to především z důvodu toho, že činnost subjektů veřejné správy směřuje k uspokojování obecného zájmu a k plnění veřejných úkolů. Jedná se o činnost, která je nezastupitelná, a jako taková nemůže být konkurenčně omezena výkonem výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru.

Fyzická osoba, ani jako osoba samostatně výdělečně činná ani jako zaměstnanec jiného správního úřadu, nemůže nahradit kompetenci jednotlivých správních úřadů. Také proto, že působnost a pravomoc jednotlivých vykonavatelů veřejné správy je taxativním způsobem vymezena zákonem, kde je každému správnímu úřadu přiřazen zákonem úsek činnosti, ve kterém plní své úkoly, nemohou mezi jednotlivými vykonavateli veřejné správy vzniknout konkurenční vztahy.²⁶⁶ Není tedy prakticky možné, aby zaměstnanec jednoho vykonatele veřejné správy byl schopen v pracovním

²⁶⁵ Srov. HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. xxxviii, s. 5. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-049-2.

²⁶⁶ např. zákon ČNR č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiným ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

poměru u nového zaměstnavatele (také vykonavatele veřejné správy) jakkoli konkurovat, a tedy ztížit činnost bývalého zaměstnavatele.

Konkrétní omezení pro sjednání konkurenční doložky nalezneme v § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení není možné použít na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávních celků²⁶⁷ ustanovení § 310 ZPr, který upravuje institut retenční doložky. Jelikož působnost, pravomoc a příslušnost je u územních samosprávních celků zákonem vymezena tak, aby se neprolínala, nemůžeme u těchto celků o soutěžní činnosti vůbec hovořit. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel se shodným předmětem činnosti jako územní samosprávný celek, je pouze jiný územní samosprávný celek. Konkurenční doložkou by se teoreticky mohla bránit obec před odchodem jejího zaměstnance do obecního úřadu jiné obce, krajského úřadu nebo do správního úřadu (například ministerstva). Takové konkurenční doložky je ovšem nutné považovat z celospolečenského hlediska za nevídané, protože brání přechodům zaměstnanců mezi orgány veřejné správy, a tím snižují celkovou úroveň výkonu veřejné správy, zejména na jejich vyšších úrovních.

Naproti tomu ustanovení § 310 ZPr vůbec nemůže poskytnout územnímu samosprávnému celku ochranu tam, kde je to žádoucí. V tomto smyslu jde především o ochranu vůči zaměstnavatelům vykonávajícím podnikatelskou činnost, a to v oblasti, v níž úředník vykonává správní činnost. Konkurenční doložkou například není možno postihnout pracovní poměr zaměstnance obce působícího u stavebního úřadu, který se po ukončení pracovního poměru s obcí stal zaměstnancem stavební firmy podnikající ve správním obvodu stavebního úřadu, v němž zaměstnanec pracoval.²⁶⁸

²⁶⁷ Za úředníka územně samosprávného celku považuje ustanovení § 2 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy.

²⁶⁸ Srov. KOROTVIČKOVÁ, Marie, KUBÍNKOVÁ, Marcela, ONISKO, Jakub, SAMEK, Vít. *Zákon o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů s účinností od 1.1.2003: zákon č. 312/2002 Sb.* Praha: Soudy, 2002. s. 130. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-903134-2-6.

V.13. Právní úprava konkurenční doložky ve slovenském právním řádu

Omezení výkonu jiné výdělečné činnosti u současného zaměstnavatele se odvíjí od jedné z důležitých povinností zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru, a to od závazku důvěry neboli loajality. Jeho podstatou je povinnost zaměstnance zachovávat tajemství o informacích, výrobních a obchodních, které se dozvěděl při výkonu závislé práce pro zaměstnavatele a které jsou způsobilé, v případě jejich zveřejnění, poškodit podnikatelský subjekt, který je jejich vlastníkem, tj. zaměstnavatele. Totožně jako v českém právním řádu je ve slovenské úpravě tento závazek loajality zaměstnance vnímán daleko širěji než povinnost zachovávat mlčenlivost o obchodním tajemství, jehož právní úpravu nalézáme v ustanovení § 17 až 20 zákona č. 513/1991 Z.z., Obchodný zákonník.

Shodně s českým právním řádem dochází konkurenční doložkou po skončení pracovního poměru k omezení základního lidského práva na svobodnou volbu povolání, práva podnikat a vykonávat jinou výdělečnou činnost, které je deklarováno v článku 35 Ústavy SR. Zákon může stanovit omezení výkonu určitých povolání nebo činností. Při omezení ústavního práva by se však vždy měl vzít v úvahu princip proporcionality a zásah by měl být učiněn jen v nevyhnutelném rozsahu.

S existencí institutu konkurenční doložky ve slovenském právním řádu je úzce spojeno datum 1. září 2011. Toho dne nabyl účinnosti zákon č. 257/2011 Z.z., rozsáhle novelizující zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce SR, který dohodu o zákazu konkurence začlenila do platné úpravy zákoníku práce SR. Zákoník práce SR do zářijové novely neupravoval žádnou možnost zaměstnance a zaměstnavatele dohodnout se na omezení činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru. Obdobné zákonné omezení byla možné pouze po dobu jeho trvání. Nezakotvení konkurenční doložky do zákoníku práce SR bylo častým předmětem odborných diskusí. Požadavek její úpravy byl zejména odůvodňován jako vhodný krok k postupnému odstraňování přísnosti a posilování liberalizace a flexibility pracovního práva. Vyvážená právní úprava konkurenční doložky měla být ve prospěch zaměstnavatele a k ochraně jeho

oprávněných zájmů, ale také zaměstnance, kterému by byla po dobu zákazu výkonu konkurenční činnosti poskytována peněžitá satisfakce.²⁶⁹

Avšak i v minulosti, před účinností předmětné novely zákoníku práce SR, se zaměstnavatelé často pokoušeli limitovat zaměstnance v jejich činnosti po skončení pracovního poměru. Zvolili k tomu formu dohody, která byla součástí pracovní smlouvy a jejímž předmětem byla povinnost zaměstnance po dobu stanoveného časového období zdržet se výkonu podnikatelské činnosti nebo výkonu práce u jiného zaměstnavatele v totožném anebo obdobném odvětví. Takováto dohoda však byla často považována za neplatnou, jelikož dle ustanovení § 17 odst. 1 zákoníku práce SR „*právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný*“. Zároveň takováto dohoda byla považována v rozporu s Ústavou SR, a to zejména s jejím článkem 35.

Od 1. září 2011 zákoník práce SR, již shodně jako obdobné právní normy v dalších evropských zemích, obsahuje ustanovení, které tvoří právní podklad ochrany předmětu činnosti zaměstnavatele vůči konkurenční činnosti bývalého zaměstnance po skončení pracovního poměru. Podstatou institutu konkurenční doložky je smluvní závazek zaměstnance, že se po určitou stanovenou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by mohla mít k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter. Smyslem uzavření takovéto dohody, je totožně jako v právním řádu České republiky, snaha zaměstnavatele omezit výkon výdělečné činnosti vlastních zaměstnanců po skončení pracovního poměru, a to z totožných důvodů jako v průběhu jeho trvání. Na rozdíl od omezení zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru ovšem touto restrikcí dochází k podstatně většímu zásahu do práv již bývalého zaměstnance. Zejména v úsilí zaměstnance najít si nové pracovní místo, ale i v omezení jeho ústavního práva na svobodný výkon výdělečné činnosti. Jako vyvážení zmíněných „nevýhod“ plynoucích z konkurenční doložky pro zaměstnance má pak sloužit institut peněžité kompenzace a také časové ohraničení její platnosti.

Institut konkurenční doložky je zakotven v novém ustanovení § 83a zákoníku práce SR s označením „*Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru*“. Odst. 1. totožného ustanovení výslovně upravuje, že „*Zamestnávateľ a*

²⁶⁹ Srov. DOLOBÁČ, Marcel. Konkurenčná činnosť zamestnanca. In *liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. [online]. [cit. 2013-01-22]. Dostupný z: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf.

zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.“

Uzavření dohody o omezení konkurenční činnosti zaměstnance po dobu skončení pracovního poměru je přípustné vždy jen tehdy, kdy by zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru mohl nabýt informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž zveřejnění třetím osobám by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu. Jelikož zákoník práce SR upravuje rozsah konkurenční doložky poměrně široce, mělo by být v zájmu zaměstnance vymezení takovýto informací upravit ve vnitřním předpise. Nesmí však dojít k opomenutí zásady proporcionality. Omezení zaměstnance za strany zaměstnavatele nad nevyhnutelnou míru by mohl soud zúžit anebo úplně zrušit. Za předpokladu, že by soud přistoupil k prohlášení neplatnosti uzavřené konkurenční doložky pro nepřiměřené omezení ústavního práva zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, neměly by již smluvní strany doložky vůči sobě závazky, které si písemně sjednaly a k jejichž plnění se zavázaly v pracovní smlouvě.²⁷⁰ Při posuzování platnosti či neplatnosti konkurenční doložky a nároků z ní plynoucích bude vždy nutné individuální posouzení. Jedna z první zkoumaných podmínek bude povaha informací, které zaměstnanec nabyt a zda tyto informace a znalosti budou spadat pod zákonem poskytované vymezení, a to zejména ve vztahu k informacím, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přímo ze zákona.

Ve srovnání s českou právní úpravou docházím k závěru, že česká dikce zákona je ve vztahu k předpokladům pro uzavření konkurenční doložky na první pohled poněkud složitější. V zásadě má ale v obou případech rozhodující význam charakter informací a znalostí a také možnost zaměstnance se s nimi seznámit do takové míry, aby se zaměstnavatel mohl objektivně cítit výdělečnou činností zaměstnance ohrožen ve své činnosti.

Znatelnější rozdíl právních úprav je ale v možnosti sjednání konkurenční doložky. Česká právní úprava umožňuje, aby byla doložka mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena při vzniku pracovněprávního vztahu jednak v pracovní smlouvě či dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr jako *accidentalialia negotii* nebo také formou samostatného ujednání. Zároveň není vyloučeno, aby byla uzavřena

²⁷⁰ Srov. BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 566. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-416-2.

kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru jako dodatek k pracovní smlouvě. Slovenský zákoník práce tuto možnost nepřipouští a striktně stanovuje, že konkurenční doložka bude považována za platný právní úkon pouze tehdy, kdy byl zákaz konkurence dohodnutý v pracovní smlouvě jako její součást. V opačném případě bude dohoda považována za neplatnou. Tento právní následek však nebude mít konkurenční doložka sjednána při změně pracovní smlouvy. V tomto případě by mohlo jít o situace, kdy se v průběhu pracovního poměru zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že zaměstnanec na sebe dobrovolně převezme závazek nevykonávat po skončení pracovního poměru jinou výdělečnou činnost. Shodně v obou právních rádech pak doložka musí být uzavřena v písemné formě, a to pod sankcí její neplatnosti.

Dalším zásadním rozdílem dvou právních úprav je aplikace konkurenční doložky na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Český zákoník práce, s ohledem na zařazení doložky do části třinácté s názvem Společná ustanovení, umožňuje, aby i v případě výkonu práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti měli zaměstnavatel a zaměstnanec možnost uzavřít retenční doložku. Oproti tomu zákoník práce SR výslovně stanovuje, že konkurenční doložku je možné aplikovat pouze v případě zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci v pracovním poměru. Slovenská právní úprava tak přímo předpokládá, že pracovní místa, která budou mít pro zaměstnavatele stěžejní význam, a při jejichž výkonu se zaměstnanec může s požadovanými informacemi seznámit, budou obsazena zaměstnanci v pracovním poměru. Toto omezení zaměstnavatele však nepovažuji za příliš šťastné. Konkurenční doložka totiž představuje synallagmatický závazek, na základě kterého mají obě jeho strany určité povinnosti. Nejde o jednostranné zvýhodnění jedné smluvní strany. Nemyslím si, s ohledem na povinnost platit zaměstnanci finanční satisfakci za plnění dohody, že by zaměstnavatel dostatečně nevážil, s kým doložku uzavře a s kým nikoli. Taktéž poukazuji na to, že i zaměstnanci, kteří vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mohou získat informace a poznatky, které mohou, v případě jejich zveřejnění, hospodářsky poškodit zaměstnavatele. Úpravu v zákoníku práce SR tedy považuji za příliš omezující, a to jak pro zaměstnance, tak také pro zaměstnavatele.

S ohledem na práva zaměstnance zaručená Ústavou SR, je zaměstnavatel povinen po dobu trvání zákazu výkonu konkurenční činnosti, poskytnout zaměstnanci

přiměřené peněžité vyrovnání. Tato povinnost zaměstnavatele je obligatorní součástí retenční doložky. V případě její absence je sjednaná konkurenční doložka neplatná. Zákoník práce SR v ustanovení § 83a odst. 4 určuje, že „*zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50% priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku*“. V zákoníku práce SR je tak zvolena totožná výše kompenzace, kterou je i v českém zákoníku práce zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit za plnění jeho závazku z konkurenční doložky. Faktická výše náhrady by však vždy měla spravedlivě reflektovat hodnotu informací a znalostí, které mají pro zaměstnavatele rozhodný význam, dobu trvání pracovního poměru i rozsah omezení sjednaný v doložce.

Nárok na přiměřenou peněžitou náhradu přísluší pouze zaměstnancům, kteří splnili svůj závazek a v příslušném měsíci se zdrželi zapovězeného výkonu výdělečné činnosti. V případě, že zaměstnanec svůj závazek poruší a ustanovení doložky nedodrží, není zaměstnavatel povinen mu již dále peněžité vyrovnání vyplácet, a to ani jeho poměrnou část v měsíci, kdy k porušení došlo. Peněžitá náhrada je splatná ve výplatním termínu, který je určen zaměstnavatelem na výplatu mzdy, a to za předcházející měsíční období.

Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou oprávněni se dohodnout na jiné časové výplatě. Zpětné zabezpečení má zajistit, aby měl zaměstnavatel možnost objektivně posoudit, zda došlo ze strany zaměstnance k jejímu dodržení. K výplatě vyrovnání tak může dojít jen tehdy, kdy byl závazek zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli dodržen.

Jako nedostatek právní úpravy přiměřené peněžité náhrady spatřují absenci ustanovení, které by zaměstnavateli za určitých podmínek umožňovalo, tuto náhradu snížit. Takováto situace by mohla nastat například v případě, kdy je pracovní poměr se zaměstnancem ukončen z důvodu závažného porušení pracovněprávních předpisů. Zaměstnavateli by měla být zákoníkem práce SR připuštěna možnost snížit či případně minimalizovat výšku zákonné náhrady, a to bez nutnosti odstoupit od konkurenční doložky ještě za trvání pracovního poměru, a způsobit tak zánik závazku vyplývajícího z retenční doložky.

Mimo přiměřené peněžité náhrady zákoník práce SR v ustanovení § 83a odst. 5 připouští, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali peněžitou náhradu, kterou bude

zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli, když závazek z konkurenční doložky poruší. Dohodnutá náhrada za nesplnění závazku však nesmí překročit částku, která ve své výši odpovídá počtu měsíců nedodržení závazku v součtu délky jeho sjednaného trvání. Částka peněžité náhrady může být ale snížena, a to tehdy, když zaměstnanec alespoň z části doložku dodržel. Povinnost zaměstnance toto plnění zaměstnavateli zaplatit musí být sjednána přímo v pracovní smlouvě. V případě, kdy byla náhrada platně sjednána a zaměstnanci z důvodu porušení závazku vznikne povinnost tuto sankci zaměstnanci zaplatit, jejím uhrazením závazek z konkurenční doložky zaniká. Český zákoník práce pro tuto konkrétní náhradu zaměstnance používá pojem smluvní pokuta. Na rozdíl od české úpravy, která nestanovuje její maximální výši, předepisuje zákoník práce SR horní hranici sankci zaměstnance za porušení doložky. V praxi se může stát, že se výše této pokuty zaměstnance bude rovnat částce, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci jako finanční odškodnění za omezení výdělečné činnosti.

Konkurenční doložka může zaniknout hned několika způsoby. Mimo forem, které přímo uvádí zákoník práce SR v ustanovení § 83a, je možné, aby byla dohoda ukončena dohodou smluvních stran či splněním závazku. Ujednání zaměstnance a zaměstnavatele, že již nemají nadále zájem na trvání platnosti a účinnosti doložky, může být uzavřen ještě v době trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení, a to i tehdy, kdy již plnění z retenční doložky bylo částečně stranami poskytnuto. Splněním závazku, neboli také uplynutím doby, na kterou byla doložka sjednána, taktéž povinnost zaměstnance zdržet se činnosti s konkurenčním charakterem zanikne. Tento způsob zániku nastává vždy podle doby, na kterou byla doložka sjednána, nejdéle však za jeden rok od skončení pracovního poměru.

Dle ustanovení § 83a odst. 6 zákoníku práce SR je zaměstnavatel oprávněn od sjednané konkurenční doložky odstoupit, avšak pouze za dobu trvání pracovního poměru. Po jeho skončení již zaměstnavatel není oprávněn jednostranně závazek plynoucí pro něj z doložky zrušit. Právní účinky odstoupení nastávají *ex nunc* a zákoník práce SR pro tento právní úkon výslovně požaduje písemnou formu. Zaměstnavatel současně není povinen své rozhodnutí odstoupit od konkurenční doložky nijak zaměstnanci odůvodňovat. Odstoupení se neváže na žádný právně relevantní důvod. Totožně jako český zákoník práce je zaměstnavatel oprávněn od doložky odstoupit i poslední den pracovního poměru, a to i například poslední den běžící výpovědní doby.

Tento fakt je shodně odbornou veřejností kritizován.²⁷¹ V úvahách *de lege ferenda* totožně jako v české úpravě, navrhuji se v této věci zamyslet nad možností omezit oprávnění zaměstnavatele od dohody odstoupit. Přínosné by to bylo zejména tehdy, kdy již bude zaměstnanci dána zaměstnavatelem výpověď a poběží výpovědní lhůta.

V případě, kdy dojde k odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky, zaniká závazek v ní sjednaný „*prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru*“.²⁷²

Oprávnění výpověď dohodu o nekonkurenci je přiznáno výslovně pouze zaměstnanci. Toto práva však zaměstnanec může uplatit pouze tehdy, kdy bude splněna zákonem předepsaná podmínka. Tou je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplátí zaměstnanci peněžitou náhradu, a to do patnácti dnů ode dne uplynutí její splatnosti. Doručením takovéto výpovědi zaměstnance pak dohoda mezi ním a zaměstnavatelem zaniká, resp. zaniká jeho závazek vůči zaměstnavateli. Shodně jako pro odstoupení je i u výpovědi zákonem stanovená obligatorní písemná forma, a to pod sankci neplatnosti.

Pro doplnění uvádím, že v případě, kdy byla sjednána peněžitá náhrada, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit jako sankci za porušení zákazu konkurence, zaniká konkurenční doložka jejím uhrazením.

V ustanovení § 83a odst. 9 zákoníku práce SR je stanovena možnost úpravy omezení konkurenční činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru v kolektivní smlouvě. V kolektivní smlouvě si mohou sociální partneři dohodnout okruh zaměstnanců, kteří mohou být zavázáni k dodržování omezení konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru, dobu jejího trvání, maximální výšku peněžitě náhrady v případě neplnění závazku zaměstnance a také i minimální náhradu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet při jejím plnění.

Při srovnání obou právních úprav, české i slovenské, dospěji k závěru, že slovenská právní úprava použila tu českou jako velmi významný inspirační zdroj. Bohužel se slovenský zákonodárce nevyvaroval několika ustanovení, které mohou v právní praxi způsobit jisté znevýhodnění zaměstnance (viz například úprava

²⁷¹ Srov. Kochan Radim. Konkurenčná doložka ako zabezpečovací prostriedok v pracovnom práve. [online]. [cit. 2013-01-20]. Dostupné z: <http://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>.

²⁷² Ustanovení § 83a odst. 6 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

odstoupení od konkurenční doložky). Je potřeba ale kvitovat, že vůbec k zakotvení konkurenční doložky do slovenského právního řádu došlo, a Slovenská republika se tak postavila na roveň dalších evropských států, ve kterých je již možnost omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru standardem. Při úvahách *de lege ferenda* je pak, v některých bodech shodných s českou právní úpravou, potřebné upozornit na zvážení eventuálního zpřísnění podmínek pro odstoupení zaměstnavatele po dobu trvání pracovního poměru, a to jak v důvodech odstoupení, tak také v době, kdy může být toto právo zaměstnavatele uplatněno. Současně by bylo vhodné připustit i nižší minimální peněžité vyrovnání, které je poskytované zaměstnanci za dodržování doložky, v případě, kdy byl pracovní poměr se zaměstnancem ukončen z důvodu závažného porušení pracovněprávních předpisů. Obecně ovšem vnímám úpravu institutu konkurenční doložky v zákoníku práce SR kladně a považuji ji za institut, který ve slovenském právním řádu chyběl a bude zaměstnavateli využíván i v praxi.

VI. PRÁVNÍ ASPEKTY ZÁKAZU KONKURENCE DLE DALŠÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Odpovědnost zaměstnance za jednání, kterým se zaměstnanec dopouští zákazu konkurence, a to po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu či po jeho skončení, může vzniknout nejen dle pracovněprávních předpisů, ale také v rámci soukromoprávní úpravy obsažené v obchodním zákoníku či úpravy veřejnoprávní, která je upravena v trestním zákoníku. V této kapitole práce se zaměřím na obchodněprávní i trestněprávní problematiku vztahující se k ochraně hospodářské soutěže potažmo k porušení zákazu konkurence. Zároveň rozeberu i další aspekty související se zákazem konkurence vyskytující se v ustanoveních dotčených právních předpisů. Jelikož předmětná materie přesahuje rozsah této práce, budu se jí věnovat pouze v obecné rovině.

VI.1. Právní aspekty zákazu konkurence obsažené v obchodním zákoníku

Totožně jako pracovněprávní normy upravují i normy obchodněprávní materií, která se vztahuje k ochraně hospodářské soutěže probíhající mezi dvěma či více subjekty. I přesto, že lze konkurenci v hospodářské soutěži povětšinou označit za pozitivní jev, je v níže nastíněných případech zákonodárcem volena cesta určité její regulace. Dochází tak ke stanovení závazných pravidel vyjádřených v příslušných právních předpisech, které mají poskytnout účastníkům hospodářské soutěže právní nástroje pro zamezení případných nežádoucích praktik, které se mohou při soutěži vyskytnout.

Problematiku zákazu konkurenčního jednání a ochrany hospodářské soutěže, která je upravena v obchodním zákoníku, lze rozdělit do tří základních oblastí. První z nich představuje právo proti nekalé soutěži, druhou zákaz konkurence v obchodních společnostech a třetí zákaz konkurence sjednaný v závazkových vztazích. Všechny tři oblasti, totožně jako omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu základního pracovněprávního vztahu i po jeho skončení, představují určité omezení subjektů, které ovšem podléhá předem stanoveným pravidlům. Označujeme je za

vyjádření ústavně chráněného a zaručeného práva na svobodnou volbu povolení, právem na provozování jiné hospodářské činnosti a právem na práci, a to jak na práci závislou, tak také na práci nezávislou. Zákonodárce se jejím projevem snaží chránit oprávněné zájmy účastníků hospodářské soutěže v okamžiku, kdy některý ze subjektů soutěže bude svým jednáním porušovat její normativně vyjádřené podmínky.

VI.1.I. Právo proti nekalé soutěži

Právo proti nekalé soutěži tvoří součást soutěžního práva. Nekalá soutěž představuje jednu ze základních forem, kterou dochází ke zneužití účasti v hospodářské soutěži. Účelem právní úpravy nekalé soutěže je zejména postih deliktů, které nekalým způsobem zneužívají účast v hospodářské soutěži tím, že deformují soutěžní pravidla s cílem poškodit jiného či jiné soutěžitele. Odbornou veřejností je tento právní pojem definován např. jako soutěž, kterou někdo kazí, v níž někdo něco zatemňuje, a soutěž, v níž se někdo chová nepoctivě, nemravně, špatně, nečestně, nevyhovujícím způsobem.²⁷³

Nynější právní úprava rozlišuje dvě základní skupiny jednání, kterými může k ohrožování hospodářské soutěže docházet.²⁷⁴ Jednou z nich jsou jednání, která přímo ohrožují existenci a funkci soutěže jejím omezováním, přičemž druhou označujeme za jednání ohrožující určitou „čistotu“ hospodářské soutěže. V prvním případě se bude jednat o veřejnoprávní úpravu, která je regulována speciálním zákonem č. 143/2011 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů. Prostřednictvím norem tzv. kartelového práva zde dochází k postihování vyloučení, omezení, jiného narušení nebo ohrožení hospodářské soutěže, ke kterému může docházet dohodami soutěžitelů, zneužitím dominantního postavení soutěžitelů nebo jejich spojením.²⁷⁵ Ústředním orgánem státní správy pro podporu a ochranu hospodářské soutěže proti jejímu nedovolenému omezování je Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Druhá skupina

²⁷³ Srov. VEČERKOVÁ, Eva. *Nekalá soutěž a reklama: (vybrané kapitoly)*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 36. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická = Acta Universitatis Masarykianae Brunensis. Iuridica; sv. 284. ISBN 80-210-3607-9.

²⁷⁴ Srov. ustanovení § 42 ObchZ:

(1) *Zneužitím účasti v hospodářské soutěži je nekalé soutěžní jednání (dále jen „nekalá soutěž“) a nedovolené omezování hospodářské soutěže.*

(2) *Nedovolené omezování hospodářské soutěže upravuje zvláštní zákon.*

²⁷⁵ Srov. ustanovení § 1 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů.

jednání, kterými může docházet k ohrožování hospodářské soutěže, je označována jako nekalosoutěžní a je upravena v ustanoveních obchodního zákoníku.

Právní úprava nekalého soutěžního jednání obsažená v obchodním zákoníku je postavena na kombinaci tzv. generální klauzule a na demonstrativním výčtu nejčastěji se v praxi vyskytujících, a zároveň opakujících se, skutkových podstat nepoctivých jednání soutěžitelů. Způsob legislativní úpravy v českém právním řádu není ve vyspělých zemích ničím ojedinělý, jelikož zaručuje flexibilitu v případě, kdy se vyskytnou nové nekalé praktiky. ObchZ v ustanovení § 44 odst. 1 přináší obecnou abstraktně formulovanou definici nekalé soutěže a označuje ji za „*jednání v hospodářské soutěži nebo v hospodářském styku, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům nebo dalším zákazníkům*“. Generální klauzule nekalé soutěže plní hned dvojí funkci – omezující a rozšiřující. Omezující funkce představuje vymezení nejobecnějších podmínek, které musí být vždy splněny, aby určité jednání mohlo být zařazeno pod některou z konkrétnějších skutkových podstat nekalé soutěže. Projevem rozšiřující funkce je oproti tomu skutečnost, že generální klauzuli lze použít i samostatně, a to tehdy, jestliže určité jednání nelze podřadit pod konkrétní skutkovou podstatu nekalé soutěže, ale došlo jím k splnění alespoň podmínek generální klauzule.²⁷⁶

Z výše uvedeného citovaného ustanovení § 44 odst. 1 ObchZ²⁷⁷ vyplývají tři stěžejní znaky nekalé soutěže, které musí být pro klasifikaci jednání jako nekalosoutěžního bezpodmínečně naplněny. Těmi jsou:

- k jednání musí dojít v hospodářské soutěži nebo hospodářském styku;
- jednání musí odporovat dobrým mravům soutěže;
- jednání musí být způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům a dalším zákazníkům.

²⁷⁶ Srov. HAJN, Petr. Generální klauzule proti nekalé soutěži a její funkce. *Právní rádce*. 1996, č. 8, s. 9.

²⁷⁷ Nové zařazení ustanovení týkající se nekalosoutěžního jednání do ustanovení § 2972 a násl. nového občanského zákoníku je výsledkem skutečnosti, že se hospodářská soutěž dotýká také práv a povinností jiných osob, než jen podnikatelů. Vymezení pojmu „soutěžitel“ zůstává zachováno. Ustanovení § 2972 nového občanského zákoníku zní: „*Kdo se účastní hospodářské soutěže (soutěžitel), nesmí při soutěžní činnosti, ani při sdružování k výkonu soutěžní činnosti, vlastní účast v hospodářské soutěži nekalou soutěží zneužívat, ani účast jiných v hospodářské soutěži omezovat.*“ Jednotlivá ustanovení o konkrétních skutkových podstatách jsou téměř totožná s původními ustanoveními, která obsahuje stávající obchodní zákoník. Výjimkou jsou pouze ustanovení o klamavé a srovnávací reklamě a ustanovení o nepřiměřeném zatěžování. Stejně tak i výčet sankčních možností v případě nekalosoutěžního jednání odpovídá dosavadní právní úpravě (ustanovení § 53 a 54 obchodního zákoníku).

V případě, že by u posuzovaného jednání absentovat byt i jediný znak, nebylo by možné toto jednání postihovat podle práva proti nekalé soutěži. Znaky generální klauzule musí tedy být naplněny kumulativně.

Popsané obecné vymezení nekalé soutěže je následně v ustanovení § 45 až 52 ObchZ doplněno o skutkové podstaty, která představují typická nekalosoutěžní jednání v hospodářské soutěži či styku. Jde o demonstrativní výčet nejčastěji se ve společnosti vyskytujících nežádoucích soutěžních jednání, která jsou vůči generální klauzuli v postavení *legis specialis*. Aby dané jednání mohlo být kvalifikováno jako porušující či ohrožující soutěž, musí dojít nejen k naplnění konkrétní skutkové podstaty, ale zároveň i k naplnění obecných znaků nekalé soutěže vyjádřené v generální klauzuli. V opačném případě by nebylo možné toto jednání kvalifikovat jako nekalou soutěž.

Za jednu z nejčastěji se vyskytujících skutkových podstat, které se mohou vyskytnout ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, potažmo bývalého zaměstnance, považujeme „Porušení obchodního tajemství“, které je upraveno v ustanovení § 51 ObchZ.²⁷⁸ Obchodní tajemství dle vymezení, které je učiněno v ustanovení § 17 ObchZ, je tvořeno veškerými skutečnostmi, obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potencionální materiální či nemateriální hodnotu. Tyto skutečnosti nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel jejich utajení odpovídajícím způsobem zajišťuje. Výhradně podnikateli je pak přiznáno právo tímto obchodním tajemstvím nakládat, a to zejména udělit svolení k jeho užití a stanovit podmínky takového užití.²⁷⁹ Porušováním obchodního tajemství je, dle ustanovení § 51 ObchZ, jednáním, jímž jednatel třetí osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl na základě např. jeho pracovního vztahu k soutěžiteli. Zavinění zaměstnance není v případě porušení obchodního tajemství vyžadováno, postačuje i nečinnost v podobě např. nedostatečné péče o obchodní tajemství.

Prostředky, které poskytuje obchodní zákoník subjektům jako ochranu proti případné nekalé soutěži, jsou následně upraveny v ustanovení § 53 a násl. ObchZ. Osoby, jejichž práva byla tímto protiprávním jednáním porušena nebo ohrožena, se

²⁷⁸ Výklad ustanovení týkající se obchodního tajemství po rekodifikaci soukromého práva je proveden v rámci kapitoly V.2.III této práce.

²⁷⁹ Srov. ustanovení § 18 ObchZ.

mohou proti rušiteli domáhat, aby se předmětného jednání zdržel a odstranil závadný stav. Současně mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.

V případě, kdy zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu „poruší“ obchodní tajemství způsobem, které zákon předvídá, bude, dle mého názoru, docházet zároveň také k rozporu i s obecným požadavkem nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, který je vyjádřený v ustanovení § 301 ZPr. Zaměstnanci může zároveň hrozit případný sankční postih, který zákoník práce zaměstnavateli pro tyto situace nabízí.

Ustanovení § 51 ObchZ se však také může uplatnit v době, kdy již základní pracovněprávní vztah skončil. Je tomu tak z důvodu toho, že povinnost zdržet se nekalé soutěže neporušením obchodního tajemství je ustanovením § 19 ObchZ „omezeno“ na dobu „*pokud trvají skutečnosti uvedené v ustanovení § 17*“. Jedná se o dobu, kdy lze ještě hovořit o existujícím obchodním tajemství. Praktické zkušenosti však ukazují, že ochrana obchodního tajemství prostřednictvím prostředků práva proti nekalé soutěži, je obtížnou záležitostí. V řadě případů totiž není nijak problematické obchodní tajemství bez větších problémů okopírovat z informačních nosičů nebo si jej jednoduše zapamatovat. Bude-li pak provedena jeho modifikace nebo dojde-li pak k dalšímu vývoji získaných poznatků, velmi složitě se bude dokazovat jejich shodnost či nepřípustná podobnost.²⁸⁰ Ochrana obchodního tajemství zaměstnavatele prostřednictvím institutu konkurenční doložky se pak jeví jako daleko jednodušší varianta, jelikož doložkou není postihováno jen nekalosoutěžní jednání, ale fakticky jakékoli konkurenční jednání zaměstnance. Zaměstnavatel se tak dostane do daleko lepšího právního postavení, a může se tak účinněji bránit případnému zneužití obchodního tajemství za strany svých bývalých zaměstnanců.

Při posuzování vztahu práva proti nekalé soutěži a zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích docházím k závěru, že obě zkoumané problematiky se zaměřují na obdobný chráněný zájem. Nemohu však konstatovat, že v případě porušení jedné právní úpravy dochází automaticky k porušení i té druhé a opačně. Za předpokladu, že se zaměstnanec bude dopouštět bez souhlasu

²⁸⁰ Srov. HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 227. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická; sv. 235. ISBN 80-210-2282-5.

zaměstnavatele výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem jeho činnosti, či již bývalý zaměstnanec porušení platně sjednanou konkurenční doložku, nemusí se vždy jednat i o porušení ustanovení o nekalé soutěži. V tomto případě by sice zaměstnanec vyvíjel hospodářskou činnost soutěžní povahy, ale tímto svým jednáním by nenaplnil znaky nekalosoutěžního jednání. A stejně tak i opačně může zaměstnanec naplnit znaky nekalosoutěžního jednání a současně neporušovat zákonný zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. K takovéto situaci může dojít např. tehdy, když zaměstnanec již před jejím započítím získal od zaměstnavatele jeho písemný souhlas. K této skutečnosti uvádí např. Hajn: „*Neplanění povinnosti ve dvoustranném právním poměru se nedá samo o sobě kvalifikovat jako nekalé soutěž a podléhá jen režimu závazkových vztahů*“.²⁸¹ Musíme proto rozlišovat závazkový právní vztah od soutěžněprávní situace. Pouze tehdy, kdy se mezi partnery závazkového vztahu navíc vyskytuje i soutěžní situace, by mohlo neplnění závazkových povinností být zároveň konkurenčním jednáním a mohlo by být kvalifikováno jako nekalá soutěž.²⁸² Obecně ovšem lze i přesto konstatovat, že ve velkém množství případů bude porušením pracovněprávních předpisů v této oblasti docházet k naplnění znaků nekalé soutěže dle obchodněprávních norem, které budou moci být také aplikovány.

Co se týče možností zaměstnavatele ochránit své obchodní tajemství před svými stávajícími či bývalými zaměstnanci, zdůrazňuji, že zaměstnavatelé by měli již v době, kdy může docházet k seznámení zaměstnanců s takovýmito informacemi, vyvinout maximální úsilí, aby případnému budoucímu zneužití zabránili. Mělo by bez dalšího dojít k zaznamenání utajovaných informací, aby bylo bez pochybností možné určit, které informace jsou považovány za tajné, a je tedy nutné trvat na jejich utajení, nedisponovat s nimi, ani je jinak nevyužívat v rozporu se zájmy zaměstnavatele. Jen důsledná konkretizace obchodního tajemství a projevená vůle zaměstnavatele tyto informace nezveřejňovat, mohou v budoucnu zaručit, že jednání zaměstnance, kterým bude jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a s předmětnými informacemi neoprávněně disponovat, bude právní normou postiženo. Zaměstnanec pak následně může být dle příslušné právní normy za takové jednání sankcionován.

²⁸¹ In HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 121. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická; sv. 235. ISBN 80-210-2282-5.

²⁸² Ibidem.

VI.1.II. Zákaz konkurence v ustanovení o obchodních společnostech

Obchodní zákoník ve svých ustanoveních ukládá členům statutárních orgánů obchodních společností povinnosti, které jsou nuceni dodržovat při výkonu svých funkcí. Jedním ze stěžejních je tzv. závazek loajality, tedy povinnost člena jednat v souladu se zájmy společnosti. Pod něj lze dále zařadit zákaz konkurence a omezení vnitřního obchodování.

Především z důvodu zefektivnění fungování trhu i soutěžního prostředí a zamezení případné jeho deformace některými konkurenčními výhodami a nekorektními zásahy, upravil zákonodárce v ustanovení § 65 zákonný zákaz konkurence statutárních orgánů. Cílem tohoto i dalších obdobných ustanovení obchodního zákoníku je zabezpečit rovnost podnikání. Prostřednictvím zákonné normy má být zajištěno, aby konkrétní společnost nebyla poškozována jednáním osob, které jsou detailně informovány o její aktuální situaci, plánech do budoucna a případných možnostech na jejich realizaci. Právní úpravou dochází k omezení možnosti podnikání členů statutárních orgánů, její snahou je co možná nejefektivněji zamezit případnému konkurenčnímu jednání osob, které působí na klíčových postech v obchodních společnostech, a jejich nežádoucímu dvojímu postavení. Ustanovení § 65 ObchZ představuje výchozí právní úpravu, která jednak odkazuje na jednotlivá ustanovení upravená u konkrétních typů obchodních společností, ale také stanovuje následky jejich případného porušení.²⁸³

První předpoklad k tomu, aby určité jednání mohlo být kvalifikováno jako porušení zákonného zákazu konkurence ve znění ustanovení obchodního zákoníku, je nezbytné, aby byla jednající osoba členem statutárního orgánu společnosti. Zároveň však musí tímto jednáním docházet k realizaci jejich vlastních zájmů, které jsou odlišné od zájmů společnosti a jejich uskutečnění notně poškozují majetkové zájmy této společnosti.

²⁸³ Úpravu ustanovení § 65 ObchZ zákonodárce v rámci rekodifikace soukromého práva částečně přesunul do ustanovení § 432 nového občanského zákoníku, který vymezuje obecnou úpravu konkrétního jednání zástupců podnikatelů, tj. osob, které vystupují jako podnikatelů zástupce při provozu obchodního závodu. Ta vychází právě ze stávajícího znění ustanovení § 65 ObchZ, která se však týkala pouze obchodních společností. Podnikatel je, v případě porušení takového soutěžního zákazu, nadán oprávněním požadovat, aby se osoba, která tento zákonný zákaz porušila, zdržela protiprávního jednání a odstranila závadný stav. To je v obecné úpravě redukováno na vydání prospěchu z nedovoleného jednání. Náhradu škody je podnikatel oprávněn nárokovat pouze tehdy, prokáže-li při uplatnění nároku alespoň existenci nedbalostního zavinění (viz ustanovení § 432 odst. 2 a odst. 3 nového občanského zákoníku).

Zákaz konkurence je konkrétně stanoven u jednotlivých typů obchodních společností, kdy dochází k přesnému vymezení osob, na které se tento zákonný zákaz vztahuje. Zákon zároveň stanovuje jeho věcný rozsah.²⁸⁴ Společenská smlouva, případně statuty, mohou však věcný rozsah zákazu konkurence stanovit odlišně, tj. rozšířit, zúžit či vyloučit u osobních obchodních společností či pouze rozšířit u kapitálových obchodních společností. V případě společnosti s ručením omezením právní norma dokonce umožňuje (ustanovení § 136 odst. 3 ObchZ), aby byl zákaz konkurence rozšířen i na společníky společnosti. Úprava zákazu konkurenčního jednání statutárního orgánu je zároveň omezena pouze po dobu trvání vztahu konkrétní osoby ke společnosti. Není možné tímto ustanovením vázat dotčené osoby po skončení výkonu funkce.²⁸⁵

²⁸⁴ Ustanovení § 84 ObchZ v případě veřejně obchodní společnosti stanovuje:

„Bez svolení ostatních společníků nesmí společník podnikat v předmětu podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného. Nemůže být ani statutárním nebo jiným orgánem nebo členem orgánu společnosti s obdobným předmětem podnikání. Společenská smlouva může upravit zákaz konkurence jinak.“

Ustanovení § 93 odst. 4 ObchZ v případě komanditní společnosti stanovuje:

„Pokud dále není stanoveno jinak, použijí se na komanditní společnost přiměřeně ustanovení tohoto zákona o veřejné obchodní společnosti a na právní postavení komanditistů ustanovení o společnosti s ručením omezeným.“

Ustanovení § 136 odst. 1 ObchZ v případě společnosti s ručením omezeným stanovuje:

„Nevyplývají-li ze společenské smlouvy nebo stanov další omezení, jednatel nesmí

a) podnikat v oboru stejném nebo obdobném oboru podnikání společnosti ani vstupovat se společností do obchodních vztahů,

b) zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti,

c) účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo podobným předmětem podnikání, a

d) vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo s obdobným předmětem podnikání, ledaže jde o koncern.“

Ustanovení § 196 odst. 1 ObchZ v případě akciové společnosti stanovuje:

„Pokud ze stanov nebo z usnesení valné hromady nevyplývají další omezení, člen představenstva nesmí

a) podnikat v oboru stejném nebo obdobném oboru podnikání společnosti ani vstupovat se společností do obchodních vztahů,

b) zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti,

c) účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo podobným předmětem podnikání,

d) vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo s obdobným předmětem podnikání, ledaže jde o koncern.“

²⁸⁵ Zákaz konkurenčního jednání je v ustanovení § 5 zákona o obchodních korporacích nově formulován jako povinnost veškerých osob, které vykazují zvláštní postavení, jestliže tak zákon v rámci jednotlivých specifických úprav stanoví. S účinností od 1. ledna 2014 zůstává tedy zachována tendence zařadit jednotlivá ustanovení dotýkající se omezení konkurenčního jednání k ustanovením jednotlivých obchodních korporací. Ty pak vycházejí ze stávající právní úpravy, jsou však do určité míry modifikovány. Ustanovení § 5 odst. 1 zákona o obchodních korporacích pouze výslovně stanovuje, že *„obchodní korporace může požadovat, aby jí ten, kdo porušil zákaz konkurenčního jednání, vydal prospěch, který v důsledku toho získal, anebo aby na ni převedl z toho vzniklá práva, ledaže to vylučuje povaha získaných práv; to platí obdobně pro každého jiného nabyvatele tohoto prospěchu nebo práva,*

V případě, že dojde ze strany osoby, která je členem statutárního orgánu, k porušení zákonného zákazu konkurence, je společnost oprávněna požadovat, aby osoba, která tento zákaz porušila, vydala prospěch z obchodu, při kterém porušila zákaz konkurence, nebo převedla tomu odpovídající práva na společnost. Současně je společnost oprávněna požadovat náhradu škody. Výše popsané právo společnosti však zaniká, nebylo-li uplatněno u odpovědné osoby v subjektivní promlčecí lhůtě tří měsíců od dne, kdy se společnost o této skutečnosti dověděla, a v objektivní lhůtě jednoho roku od jejího vzniku.

Při závažném porušení zákonného zákazu konkurence však nelze u statutárního orgánu vyloučit ani jeho případnou trestní odpovědnost, kdy tímto jednáním může být naplněna skutková podstata trestného činu „Zneužití informace a postavení v obchodním styku“. Nejvyšší soud ČR svým rozhodnutím sp. zn. 5 Tdo 1640/2005 v tomto smyslu judikoval „*ke spáchání trestného činu podle § 128 odst. 2 tr. zák.*²⁸⁶ *postačí jen potenciální anebo nepřímé ohrožení výkonu činnosti některého z více podnikatelských subjektů, v nichž pachatel působí, a potenciální nebo nepřímé zvýhodnění výkonu činnosti jiného z nich, jde-li o jejich stejný nebo podobný předmět činnosti, aniž by bylo třeba, aby si tyto podnikatelské subjekty skutečně na trhu již konkurovaly ve stejném nebo obdobném předmětu činnosti*“.²⁸⁷ Více bude trestněprávní problematika probrána v následující kapitole.

VI.1.III. Zákaz konkurence v závazkových vztazích

Obchodní zákoník ve svých ustanoveních přímo upravuje možnost uzavřít mezi smluvními stranami konkurenční doložku jako fakultativní součást smlouvy o obchodním zastoupení. Konkrétně je tento smluvní typ upraven v ustanoveních §§ 652 až 672a ObchZ, přičemž poslední zmiňované ustanovení obchodního zákoníku upravuje konkurenční doložky. Platná právní úprava vychází ze Směrnice Rady 86/653/EHS ze dne 18. prosince 1986, o koordinaci právní úpravy členských států týkající se

ledaže tento nabyvatel jednal v dobré víře.“ Stejně tak je v ustanovení § 5 odst. 2 zákona o obchodních korporacích zachována subjektivní a objektivní promlčecí lhůta.

²⁸⁶ Viz ustanovení § 255 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁷ In Nejvyšší soud ČR svým rozhodnutím ze dne 18.1.2006, sp. zn. 5 Tdo 1640/2005 [online]. [cit. 2012-10-12]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C4DD53134B95D92DC1257A4E00673318?openDocument&Highlight=0.

nezávislých obchodních zástupců. Česká republika tento právní dokument implementovala do svého právního řádu zákonem č. 370/2000 Sb., tzv. harmonizační novelou, s účinností od 1. ledna 2001.

Smlouvu o obchodním zastoupení, jakožto obchodněprávní institut, řadíme mezi smlouvy příkazní či zprostředkovatelského typu. Dle současné právní úpravy jde o závazkový vztah, na základě kterého se obchodní zástupce jako nezávislý podnikatel zavazuje dlouhodobě pro zastoupeného vyvíjet činnost směřující k uzavírání určitého druhu smluv nebo sjednávat a uzavírat takové smlouvy, a to jménem zastoupeného a na jeho účet. Obchodní zástupce je v tomto smyslu nezávislý podnikatel, který vykonává svou podnikatelskou činnost na základě zápisu v obchodním rejstříku či živnostenského nebo jiného oprávnění.

Obchodní zákoník umožňuje, aby činnost obchodního zástupce pro zastoupeného dle smlouvy o obchodním zastoupení byla vykonávána ve dvou variantách. První z nich je činnost zprostředkovatelská, tj. jednání, které bude směřovat k uzavírání obchodních smluv, a druhou činnost zastupitelská, tj. samotné uzavírání obchodů jménem zastoupeného a na jeho účet. Ve druhém případě pak bude obchodní zástupce jednat za zastoupeného na základě udělené plné moci. Právě z výše uvedeného důvodu odkazuje obchodní zákoník v ustanoveních týkajících se smlouvy o obchodním zastoupení na podpůrné užití ustanovení § 658 odst. 1 ObchZ (smlouva o zprostředkování) a ustanovení § 654 odst. 2 ObchZ (smlouva mandátní).

Obchodní zástupce má za svou činnost vykonávanou na základě smlouvy o obchodním zastoupení nárok na provizi, která byla mezi stranami sjednána. Nebyla-li sjednána, bude provize obchodního zástupce ve výši odpovídající zvyklostem podle místa jeho činnosti a s ohledem na druh zboží, jehož se týkají smlouvy o obchodním zastoupení. Nejsou-li takové zvyklosti, má obchodní zástupce právo na rozumnou odměnu, která přihlíží ke všem okolnostem uskutečněného úkonu.

Smluvní strany mají možnost vymezit, zda obchodní zastoupení bude považováno za výhradní či nevýhradní. Obecně platí, že v případě, kdy v uzavřené smlouvě nebylo sjednáno výhradní zastoupení, má se za to, že zastoupený může pověřit i jiné osoby obchodním zastoupením, jež sjednal s obchodním zástupcem a obchodní zástupce může naopak vykonávat činnost, ke které se zavázal vůči zastoupenému, i pro

jiné osoby nebo uzavírat obchody, jež jsou předmětem obchodního zastoupení, na vlastní účet nebo účet jiné osoby.

Platnost smlouvy může být stranami sjednána na dobu určitou i neurčitou. Není-li však ustanovení součástí smlouvy, platí, že byla uzavřena na dobu neurčitou. Závazek obchodního zástupce zaniká uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena. Smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou může kterákoli ze smluvních stran kdykoli vypovědět. Smlouvu na dobu určitou však pouze v případě, kdy byla sjednána jako výhradní a jestliže objem obchodů nedosáhl během posledních dvanácti měsíců objemu obchodů stanoveného ve smlouvě, jinak přiměřeného odbytovým možnostem.

Za stanovených podmínek má obchodní zástupce při ukončení smlouvy o obchodním zastoupení právo na odškodnění. Tento institut lze uplatnit, pokud zastoupený získal nové zákazníky nebo rozvinul významně obchod se zákazníky stávajícími a zároveň placení tohoto odškodnění je spravedlivé.

Obchodní zástupce se může při výkonu své činnosti vykonávané na základě smlouvy o obchodním zastoupení seznámit s informacemi a nabýt zkušenosti, které se dotýkají podnikatelské činnosti zastoupeného a zastoupený má zájem na tom je chránit. Právě pro tuto situaci připouští obchodní zákoník v ustanovení § 672a²⁸⁸ možnost, aby si smluvní strany sjednaly konkurenční doložku. Ustanovení § 672a ObchZ má kogentní charakter. Zastoupený tímto institutem zabezpečuje, aby po skončení smluvního vztahu obchodní zástupce nevyužil nabyté vědomosti a nepoškodil tak zastoupeného v hospodářské soutěži. Konkurenční doložka představuje fakultativní součást smlouvy o obchodním zastoupení, avšak v případě, kdy strany přistoupí k jejímu sjednání, jsou povinni dodržet veškeré požadavky, které na ní obchodní zákoník klade.²⁸⁹

Konkurenční doložkou může obchodní zástupce se zastoupeným písemně ve smlouvě o obchodním zastoupení sjednat, že obchodní zástupce nebude oprávněn po stanovenou dobu, nejdéle však po dobu dvou let po ukončení příslušné smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na

²⁸⁸ Viz ustanovení § 672a odst. 1 ObchZ.

„Ve smlouvě o obchodním zastoupení je možno písemně dohodnout, že obchodní zástupce nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného.“

²⁸⁹ Právní úprava smlouvy o obchodní zastoupení upravená v ustanovení § 2483 a násl. nového občanského zákoníku až na drobné výjimky kopíruje stávající právní úpravu v obchodním zákoníku. Příkladem změn v novém právním předpisu může být např. výslovné ujednání, že za obchodní zastoupení přísluší obchodnímu zástupci provize (viz ustanovení § 2483 odst. 1 nového občanského zákoníku).

vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného.

V případě, kdy bude uzavření konkurenční doložky odporovat stanoveným podmínkám či jim nebude plně vyhovovat, může být soudem prohlášena za neplatnou. Půjde však o neplatnost relativní.²⁹⁰

Konkurenční doložkou dle obchodního zákoníku dochází, stejně jako u konkurenční doložky dle zákoníku práce, k omezení LZPS zakotveného práva podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Totožně i v tomto případě jde o jeho zákonné prolomení právní normou. Na rozdíl od konkurenční doložky uzavírané v pracovněprávních vztazích, je doložku dle obchodního zákoníku možné uzavřít na dobu dvojnásobnou, a to na dobu maximálně dvou let od skončení závazkového vztahu. Obchodní zákoník dále nestanovuje povinnost zastoupeného platit obchodnímu zástupci jakékoli přiměřené vyrovnání v penězích. Jedním z dalších zásadnějších rozdílů shledávám v zániku povinnosti zdržet se konkurenčního jednání po zaplacení smluvní pokuty. Zákoník práce ve svých ustanoveních spojuje s touto skutečností zánik závazku zaměstnance. Obchodní zákoník však volí jinou cestu a pouze poskytuje smluvním stranám možnost si tuto variantu zvolit.²⁹¹ Tento fakt můžeme přisuzovat charakteru pracovního práva, které mnohem intenzivněji chrání práva zaměstnanců.

Současně uvádím, že dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. února 2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008, právní úprava obchodního zákoníku nevylučuje sjednání konkurenční doložky i u jiného smluvního typu. Nejvyšší soud ČR takto judikoval u mandátní smlouvy s odůvodněním, že všechna ustanovení týkající se mandátní smlouvy jsou dispozitivního charakteru. Konkurenční doložka však musí být vždy sjednána tak, aby byla spravedlivě přiměřená a vzájemně vyvážená pro obě strany v souladu s článkem 26 odst. 1 LZPS. Na jedné straně nesmí bránit ve svobodném podnikání, na druhé straně musí chránit právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku. Konkurenční doložka musí být vždy též vymezena či omezena co do předmětu, podmínek a doby, po kterou se uplatňuje. Je porušením dobrých mravů při

²⁹⁰ Ustanovení § 2518 nového občanského zákoníku obsahově odpovídá nynějším znění v ustanovení § 672a ObchZ a tím, že nově je v tomto ustanovení stanoveno, že „*omezuje-li konkurenční doložka obchodního zástupce více, než vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, může soud konkurenční doložku omezit.*“ Oproti dřívější tak již bude moci doložku pouze omezit, nikoliv však prohlásit za neplatnou.

²⁹¹ Viz ustanovení § 545 odst. 1 ObčZ.

sjednání konkurenční doložky, jestliže touto doložkou bylo popřeno právo osoby zavázané konkurenční doložkou na svobodné podnikání.

Obecně ke konkurenční doložce dle ustanovení obchodního zákoníku poznamenávám, že nesmí být nepřiměřená, nesmí omezovat činnost zavázaného konkurenční doložkou více, než odpovídá pravidlům poctivého obchodního styku. V případě, že nastanou pochybnosti o její přiměřenosti, je dáno právo soudu takovou konkurenční doložku omezit nebo prohlásit za neplatnou.^{292, 293}

Obchodní zákoník současně u některých dalších smluvních typů výslovně umožňuje sjednání konkurenční doložky, pro kterou budou obdobně platit ustanovení § 672a ObchZ.

Jedním z těchto smluvních typů je smlouva o prodeji podniku dle ustanovení § 476 a násl. ObchZ. Touto smlouvou se prodávající zavazuje odevzdat kupujícímu podnik a převést na něj vlastnické právo k podniku a kupující se oproti tomu zavazuje převzít závazku prodávajícího související s podnikem a zaplatit kupní cenu. Uzavření konkurenční doložky je umožněno v ustanovení § 488a ObchZ, ve kterém je uvedeno, že „*pro smlouvu o prodeji podniku platí obdobně ustanovení §672a*“. Takovýmto smluvním ujednáním však může být omezena pouze činnost prodávajícího. Uzavřením konkurenční doložky zákon poskytuje právní ochranu kupujícímu proti tomu, aby se po uskutečnění prodeje podniku nestal prodávající konkurentem kupujícího a nevykonával činnost, která by mohla kupujícího poškodit.

Druhým smluvním typem je smlouva o nájmu podniku dle ustanovení § 488b ObchZ. Smlouvou o nájmu podniku se pronajímatel zavazuje přenechat svůj podnik nájemci, aby jej samostatně provozoval a řídil na vlastní náklad a nebezpečí a aby z něj

²⁹² Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. února 2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/12D16C603082BE60C1257A4E006AB5D0?openDocument&Highlight=0.

²⁹³ Z důvodu snahy o zmírnění přílišného restriktivního pojetí konkurenční doložky, které vycházelo z evropské směrnice upravující smlouvu o obchodní zastoupení, nový občanský zákoník nově v ustanovení § 2975 upravuje zobecněnou právní úpravu s označením „*Zakázaná konkurenční doložka*.“ Ustanovení § 2975 nového obchodního zákoníku zní:

(1) *Neurčí-li se v ujednání zakazujícím jinému soutěžní činnost území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.*
(2) *Zakazuje se konkurenční doložka ujednaná na neurčitou dobu nebo na dobu delší než pět let; poruší-li se zákaz, platí, že konkurenční doložka byla ujednaná na pět let.*
(3) *Zakazuje se konkurenční doložka omezující zavázanou stranu více, než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany; poruší-li se zákaz, může soud na návrh dotčené strany konkurenční doložku omezit, zrušit, nebo prohlásit za neplatnou.*

bral užitky. Nájemce se oproti tomu zavazuje zaplatit pronajímateli nájemné. Ustanovení § 488h ObchZ současně umožňuje, aby smluvní strany uzavřely konkurenční doložku s tím, že obdobně platí ustanovení § 672a ObchZ. Oproti smlouvě o prodeji podniku však u tohoto závazkového vztahu může být konkurenční doložka sjednána ve prospěch obou smluvních stran. Na dobu trvání nájmu podniku být omezena činnost pronajímatele, přičemž po skončení nájmu podniku může být omezena činnost nájemce.

VI.2. Právní aspekty zákazu konkurence obsažené v trestním zákoně

Základním pramenem práva, dle kterého bude posuzováno případné protiprávní jednání, je zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis poskytuje ochranu různým společenským vztahům, zájmům a hodnotám s tím, že některé úkony proti nim označuje za trestné činy, přičemž za jejich spáchání stanoví tresty či ochranná opatření.

Pro rozhodnutí, zda půjde v konkrétním případě o ochranu obchodního tajemství dle trestního zákona, či zda bude uplatněna právní úprava obsažená v obchodním zákoníku, bude rozhodující tzv. *ultima ratio* upravené v ustanovení § 12 odst. 2 trestního zákona.²⁹⁴ Z uvedené zásady vyplývá, že ustanovení trestního zákona se totožně jako samotné trestní právo, užije tehdy, kdy právní prostředky jiných právních odvětví k ochraně práv a oprávněných zájmů, jakožto i právem chráněných zájmů společnosti a státu, nepostačují.²⁹⁵

Při posuzování aspektů jednání, kterým se zaměstnanec dopouští zapovězené činnosti, by v závislosti na povaze tohoto jednání mohlo docházet k naplňování skutkové podstaty některých trestných činů hospodářských, jejichž vymezení nalézáme ve Zvláštní části trestního zákoníku. Obchodní tajemství tak může být pouze prostředkem k páchaní trestné činnosti, či přímo předmětem páchané trestné činnosti. V úvahu připadá zejména trestný čin „Porušení předpisů o pravidlech hospodářské

²⁹⁴ Viz ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů:

(2) *Trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky s ní spojené lze uplatňovat jen v případech společensky škodlivých, ve kterých nepostačuje uplatnění odpovědnosti podle jiného právního předpisu.*

²⁹⁵ S tím je v souladu i judikatura Ústavního soudu ČR, který v uvedených nálezech opakovaně zdůraznil, že trestní právo má z podstaty principu „*ultima ratio*“ místo pouze tam, kde jiné prostředky z hlediska ochrany práv fyzických a právnických osob jsou vyčerpané, neúčinné nebo nevhodné (srov. Nález ze dne 3.3.2005, sp. zn. II. ÚS 413/2004, uveřejněn pod č. 40 ve sv. 36 Sb. nál. a usn. ÚS ČR).

soutěže“, obsažený v ustanovení § 248 trestního zákoníku, a trestný čin „Zneužití informace a postavení v obchodním styku“, upravený v ustanovení § 255 trestního zákoníku. Vyzrazením, neoprávněným získáním, využitím nebo jinými útoky proti obchodnímu tajemství lze spáchat i jiné trestné činy. Nelze tedy vyloučit ani naplnění dalších skutkových podstat, a to „Neoprávněný přístup k počítačovému systému a nosiči informací“ (§ 230 trestního zákoníku), „Poškození záznamu v počítačovém systému a na nosiči informací a zásah do vybavení počítače z nedbalosti“ (§ 232 trestního zákoníku) či např. „Porušení tajemství dopravovaných zpráv“ (§ 182 trestního zákoníku). Vždy bude záležet na konkrétním případě jednání, a to především na postavení pachatele, ohroženém zájmu, zavinění pachatele a v neposlední řadě na škodě nebo jiné újmě či prospěchu, která byla tímto jednáním způsobena.

Nový trestní zákoník, který byl přijat s účinností od 1. ledna 2010, oproti předcházející právní úpravě obsažené v zákoně č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění do 31. prosince 2009 přinesl novou skutkovou podstatu trestného činu, a to „Porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže“. Důvodem jejího zavedení byla zejména snaha nahradit dosavadní velmi nekonkrétní ustanovení o trestném činu „Porušování závazných pravidel hospodářského styku“²⁹⁶ a o trestném činu „Nekalá soutěž“²⁹⁷, která se již stala poněkud vágními. Odstavec 1 ustanovení § 248²⁹⁸ upravuje porušení

²⁹⁶ Viz ustanovení § 127 zákona č. 141/1961 Sb. trestní zákon, ve znění účinném do 31. prosince 2009:

Porušování závazných pravidel hospodářského styku

(1) Kdo v úmyslu opatřit sobě nebo jinému ve značném rozsahu neoprávněné výhody, poruší závazným způsobem pravidla hospodářského styku stanovená obecně závazným právním předpisem, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti nebo peněžitým trestem.
(2) Odnětím svobody na šest měsíců až pět let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 vážnou poruchu v hospodářské činnosti nebo vážnou poruchu v zásobování anebo zkrácení příjmů státu ve značném rozsahu.

²⁹⁷ Viz ustanovení § 149 zákona č. 141/1961 Sb. trestní zákon, ve znění účinném do 31. prosince 2009:

Nekalá soutěž

Kdo jednáním, které je v rozporu s předpisy upravujícími soutěž v hospodářském styku nebo se zvyklostmi soutěže, poškodí dobrou pověst nebo ohrozí chod nebo rozvoj podniku soutěžitele, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo peněžitým trestem nebo propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty.

²⁹⁸ Viz ustanovení § 248 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů:

Porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže

(1) Kdo poruší jiný právní předpis o nekalé soutěži tím, že se při účasti v hospodářské soutěži dopustí

a) klamavé reklamy,
b) klamavého označování zboží a služeb,
c) vyvolávání nebezpečí záměny,
d) parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele,
e) podplácení,
f) zlehčování,
g) srovnávací reklamy,

jednotlivých skutkových podstat nekalé soutěže, které jsou upraveny v ustanovení § 45 – 52 ObchZ. Na rozdíl od předcházející úpravy, nový trestní zákon nepostihuje pouze jednání vyjádřená v tzv. generální klauzuli nekalé soutěže (ustanovení § 44 odst. 1 ObchZ), ale výslovně upravuje porušení jejich jednotlivých skutkových podstat. Ustanovením § 248 trestního zákoníku poskytuje ochranu všeobecnému zájmu na dodržování pravidel hospodářské soutěže v podmínkách tržního hospodářství. Jednotlivá pravidla hospodářské soutěže jsou vyjádřena v příslušných kogentních ustanoveních jiných právních norem,²⁹⁹ která určují hranice pro svobodné rozvíjení a uskutečňování hospodářské činnosti soutěžitelů na trhu.³⁰⁰ Upřesněné znění trestního zákoníku v ustanovení § 248 odst. 1 písm. h) přímo chrání i obchodní tajemství. Aby však na ochranu obchodního tajemství bylo možné použít normy trestního práva, musí být újma či výhoda, která tímto předvídaným jednáním vznikla, většího rozsahu.³⁰¹

Trestný čin upravený v ustanovení § 255 trestního zákoníku „Zneužití informace a postavení v obchodním styku“ obecně v odstavci 1 stanovuje, že *„kdo v úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch neoprávněně užije informace dosud nikoli veřejně přístupné, kterou získal při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce a jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku, a uskuteční nebo dá podnět k uskutečnění smlouvy nebo operace na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta nebo zákazem činnosti.“* Stejně bude dle odstavce 2 ustanovení § 255 trestního zákoníku potrestán *„kdo jako podnikatel, společník, člen orgánu, zaměstnanec nebo účastník na podnikání dvou nebo více podnikatelů se stejným nebo podobným předmětem činnosti v úmyslu uvedeném v odstavci 1 uzavře nebo dá popud k uzavření smlouvy na úkor jednoho nebo více podnikatelů nebo jejich podniků.“* Z výše uvedených skutkových podstat lze dovodit, že v obou případech není rozhodné, zda

h) porušování obchodního tajemství, nebo

i) ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí,

a způsobí tím ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněně výhodu, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta, zákazem činnosti nebo propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty.

²⁹⁹ Zejména v ObchZ a v zákoně č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁰ Srov. ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009-2010. s. 2270. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-109-3.

³⁰¹ Kategorizace škod způsobených protiprávním jednáním jsou upraveny v ustanovení § 138 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

bylo konkrétní výhody nebo prospěchu skutečně dosaženo. Dle dikce zákona naprosto postačuje jednání, které je činěno v úmyslu si tento prospěch si výhodu opatřit.

První z citovaných skutkových podstat směřuje také k zamezení tzv. „*insider tradingu*“, kdy dochází k ochraně zájmu na rovné podmínky v hospodářské soutěži ve vztahu k získaným důvěrným informacím. Cílem zákonodárce je v tomto smyslu zajistit rovné postavení subjektů, které z titulu svého zaměstnání či povolání oplývají určitými informacemi, které jsou pro ostatní subjekty na organizovaném trhu se zbožím nepřístupné či které nejsou doposud veřejně známé. V souvislosti s pojmem „*insider trading*“ však nelze použít jakoukoli informaci. Ta musí být určitým způsobem konkretizována a dříve či později určena ke zveřejnění. Současně má podstatný vliv na rozhodování hospodářských subjektů na trhu a pouze některé subjekty k ní mají přístup. Neoprávněným zveřejněním takovéto informace či jejím předčasným použitím mohou být zvýhodněny některé další subjekty či tímto mohou získat určitý prospěch.³⁰² Jako případ tzv. privilegované informace mohu uvést např. informaci o připravovaném sloučení nebo rozdělení společnosti, o vstupu zahraničního partnera, o zadávání veřejných zakázek, o úvěrech či dotacích apod.³⁰³

Naproti tomu skutková podstata upravená v odstavci 2 ustanovení § 255 trestního zákoníku postihuje také jednání, které se dá označit jako „*selftrading*“ – tzv. „obchodování na sebe“. Zde je zákonnou normou zapovězeno konkurenční jednání, kterým dochází ke zneužívání postavení u dvou či více podnikatelů. Trestní zákon se i v tomto případě snaží chránit zájem na zajištění rovnosti, avšak tentokrát mezi podnikajícími subjekty na trhu.³⁰⁴

V souvislosti s úpravou trestního zákoníku uvádím, že trestněprávní odpovědnost zaměstnance, stejně jako ve výše popsané problematice obchodněprávních aspektů, může nastat i bez toho, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali v pracovní smlouvě či mimo ni, konkurenční doložku. Zároveň však není možné automaticky dovozovat trestní právní odpovědnost zaměstnance, která bude založena pouze na porušení dohody o retenční doložce po skončení základního pracovněprávního

³⁰² Srov. URBANČÍKOVÁ, Alice. Smluvní svoboda v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 3.

³⁰³ Ibidem.

³⁰⁴ Srov. ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009-2010. s. 2373. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-109-3.

vztahu. Důvodem pro tento závěr je fakt, že konkurenční doložka není obecně závaznou právní normou, ale dvoustranný právní úkon – smlouva.

VII. ZÁVĚR

Konkurenční jednání je projevem přirozeného práva jednotlivce na svobodu podnikání. Zdravá konkurence představuje běžný způsob soutěžení v demokratické společnosti, založené na podmínkách tržního hospodářství. Soutěžitelé se zejména snaží o získání určité konkurenční výhody před ostatními subjekty na podobném trhu, která povede k jejich lepšímu postavení a maximalizaci zisku. V některých případech však konkurenční jednání subjektů může být podníceno také snahou o poškození jiného soutěžitele či využití jeho know-how ve svůj vlastní prospěch.

Dle obecné premisy vyjádřené v ustanovení § 301 písm. d) ZPr jsou zaměstnanci povinni „*řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“. Jedná se o jednu ze základních povinností zaměstnance, kterou je povinen v rámci výkonu své práce pro zaměstnavatele dodržovat. Pod termín „oprávněný zájem“ pak můžeme bezpochyby podřadit snahu zaměstnavatele, aby ze strany jeho zaměstnanců nedocházelo k výkonu určité předem specifikované konkurenční činnosti. Tento zájem vyplývá z potencionální možnosti určité skupiny zaměstnanců využít od zaměstnavatele nabyté informace, poznatky či postupy, které by pak následně mohli při této konkurenční činnosti využít, a tímto svým jednáním zaměstnavatele poškodit.

Česká právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance, a to jak po dobu trvání pracovněprávního vztahu, tak i po jeho skončení, vychází z práv zakotvených v Listině základních práv a svobod. Svoboda podnikání a svobodná volba povolání je vyjádřena v článku 26 LZPS a patří mezi základní ústavně zaručená práva. K omezení těchto práv může dojít pouze při splnění všech zákonem stanovených podmínek. Vyjma nutnosti respektovat zákonem daná pravidla je při omezení základních práv a svobod nezbytné zachovávat neopomenutelný princip proporcionality. V případě splnění veškerých požadovaných kritérií pak dochází k odůvodněnému omezení práva zaměstnance na výkon výdělečné činnosti ve prospěch práva zaměstnavatele na ochranu jeho práva vlastnit majetek (článek 11 LZPS).

Listinou základních práv a svobod předvídané zákonné podmínky, za nichž může dojít k omezení práva podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost,

upravuje ustanovení § 304 ZPr (Zákonný zákaz konkurenčního jednání v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu) a ustanovení § 311 ZPr (Konkurenční doložka).

Zákonný zákaz konkurence zaměstnance v průběhu trvání pracovněprávního vztahu a institut konkurenční doložky, jakožto smluvní ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírané pro dobu po jeho skončení, jsou považovány za prostředek právní ochrany zaměstnavatele, který slouží k zamezení zneužití informací, pracovních a výrobních tajemství či know-how zaměstnavatele zaměstnancem. Zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti po dobu, kdy zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele, vychází přímo ze zákonných ustanovení zákoníku práce. Smluvní strany tak nejsou nuceny učinit žádný právní úkon, kterým by si zaměstnavatel tuto ochranu u zaměstnance zajistil. Naopak je zaměstnavatel zákonem oprávněn svým jednostranným souhlasem uplatňování tohoto zákonného zákazu ve vztahu k zaměstnanci vyloučit.

Platná právní úprava zákonného zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele po dobu trvání pracovněprávního vztahu, dává zaměstnavatelům možnost regulovat případné konkurenční jednání svých zaměstnanců. Děje se tak prostřednictvím oprávnění zaměstnavatele tento souhlas s jinou výdělečnou činností zaměstnanci udělit nebo jeho udělení odeprít. Stejně tak má zaměstnavatel možnost již jednou udělený souhlas odvolat, avšak za předpokladu, že toto své rozhodnutí zaměstnanci náležitě odůvodní. Výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance, který by nesplňoval premisu shodnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, není právem nijak regulován a zaměstnanec může takovou činností vykonávat bez jakéhokoli omezení.

Naproti tomu je podstatou konkurenční doložky smluvní ujednání zaměstnavatele a zaměstnance, kterým se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu po skončení pracovněprávního vztahu nebude vyvíjet konkurenční činnost v předmětu činnosti zaměstnavatele, ať již jako osoba samostatně výdělečně činná při svém vlastním podnikání, nebo v pracovněprávním vztahu pro jiného zaměstnavatele. Oproti tomu se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci za jeho omezení odpovídající finanční kompenzaci. Při sjednávání konkurenční doložky je třeba vždy dbát na vyváženost vzájemných práv a povinností, které smluvním stranám z ujednání o této doložce vyplývají. Je nutné mít na zřeteli, aby závazku zaměstnance využívat po stanovenou dobu po skončení pracovního poměru svou odbornou kvalifikaci pouze

v omezeném rozsahu, odpovídala taková povinnost zaměstnavatele, která bude zaměstnanci přinášet hospodářský prospěch. Práva a povinnosti tedy musí být vždy v rovnováze, aby nedošlo k neúměrnému zatížení slabší strany pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance.

Právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru obsažená v ustanoveních §§ 310 a 311 (dříve v ustanovení § 29a) ZPr zdokonalila a zpřesnila nejednoznačnou právní úpravu tohoto institutu účinnou před jejím přijetím v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinném do 31. prosince 2006. Hlavní snahou zákonodárce bylo především odstranit aplikační problémy spojené s předcházející zákonnou dikcí a rozšířit použitelnost konkurenční doložky v praxi. Současná právní úprava rovněž reflektuje významná soudní rozhodnutí týkající se ujednání o zamezení konkurenčního jednání. Zároveň byly výslovně formulovány některé další podmínky a pravidla pro její platné sjednání. Přestože došlo k výraznému posílení právní jistoty smluvních stran pracovněprávního vztahu, stále bylo do nedávné doby i v nové právní úpravě možné nalézt v rámci právní úpravy konkurenční doložky nedefinované a vágní právní termíny, mezi něž patřil například termín splatnost peněžitého vyrovnání.

Významný zásah do právní úpravy zákazu konkurenčního jednání bývalých zaměstnanců přinesl zákon č. 365/2011 Sb., tzv. koncepční novela zákoníku práce. S účinností od 1. ledna 2012 došlo v případě institutu konkurenční doložky k vyslyšení častých požadavků odborné veřejnosti, která stále častěji apelovala na potřebnou úpravu platného znění. Výsledkem bylo zrušení omezení při sjednávání konkurenční doložky v souvislosti se zkušební dobou a také snížení minimální výše zaměstnavatelem vypláceného peněžitého vyrovnání, a to o jednu polovinu. Změny, které tato novela zákoníku práce nastolila, jistě přispějí k „oživení“ užívání institutu konkurenční doložky v aktivní praxi. Konkurenční doložka se tak může stát atraktivnějším nástrojem pro zaměstnavatele, kteří byli od sjednání tohoto institutu odrazováni zejména minimální hranicí finanční kompenzace poskytovanou zaměstnanci za dodržování závazku či výslovným zákonným zákazem uzavřít konkurenční doložku v průběhu zkušební doby.

I přes výše nastíněné změny by bylo možné *de lege ferenda* navrhnout některé další úpravy stávajícího znění, kdy by se termíny, které činí výkladové problémy, mohly vymezit podrobněji. Dále by se jednalo o další rozšíření možnosti snížit peněžité

vyrovnání, které náleží zaměstnanci za dodržování závazku nekonkurence, a to například i s ohledem na způsob skončení pracovního poměru. Co se týče zákonného zákazu konkurence, lze navrhnout, aby byla posouzena také právní úprava totožného ustanovení ve slovenském zákoníku práce a zvážena možnost zahrnout do textu zákona výslovný požadavek konkurenčního charakteru vykonávané činnosti k předmětu činnosti zaměstnavatele.

Platná právní úprava zákazu konkurence stávajících a bývalých zaměstnanců v zákoníku práce Slovenské republiky je ovlivněna dvěma novelami zákoníku práce SR, a to zákonem č. 257/2011 Z.z., s účinností od 1. září 2011, a zákonem 361/2012 Z.z., který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2013. Do této doby znění zákonného zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního poměru bylo obdobné s úpravou v českém zákoníku práce a institut konkurenční doložky slovenský zákoník práce vůbec neupravoval. Po přijetí první novely byla pozměněna kvalifikace zaměstnancem vykonávané činnosti v průběhu pracovního poměru, a to ze shodnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, na výhradně konkurenční charakter vůči této činnosti. Druhou citovanou novelou však slovenský zákonodárce do předmětného ustanovení zákoníku práce SR opětovně zasáhl a jeho znění vrátil s určitými obměnami k původnímu znění, které bylo účinné do 31. srpna 2011. Za pozitivní však považuji skutečnost, že zůstal zachován výslovný požadavek konkurenčního charakteru činnosti zaměstnance. S ohledem na výklad učiněný v této práci považuji tuto kvalifikaci výdělečné činnosti, jejíž výkon je bez potřebného oznámení nebo souhlasu zaměstnavatele zaměstnanci zapovězen, za vhodný vzor pro zahrnutí do stávající české úpravy. Stejně tak by bylo jistě přínosem po vzoru slovenského znění zákona zakotvit v českém zákoníku práce tzv. nevyvratitelnou právní domněnku udělení souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance, která se uplatní v okamžiku, kdy zaměstnavatel nereaguje v zákonem stanovené lhůtě na žádost zaměstnance o takový souhlas. Avšak i u znění slovenského zákona lze nalézt některé vágní termíny, které mohou činit výkladové problémy. Mezi ně patří především termín „vážné důvody“ požadované pro platné odvolání již jednou uděleného souhlasu zaměstnavatele. Tato skutečnost může do budoucna zkomplikovat případný spor zaměstnavatele a zaměstnance o platnost či neplatnost tohoto konkrétního právního úkonu.

Konkurenční doložka je ve slovenském právním řádu institutem novým. I přesto, že tato dohoda byla mezi účastníky pracovního poměru častokrát uzavírána bez ohledu na to, zda je právní normou připuštěna či nikoli, o její platnost a vymahatelnost se vedla široká diskuse. Je nezpochybnitelné, že výchozím bodem pro slovenskou úpravu bylo ustanovení § 310 českého zákoníku práce. Slovenský zákonodárce do zákonné díkce převzal i některá ustanovení české právní úpravy, u kterých jsou touto prací zmíněny vytýkané nedostatky a současně navrhována případná doplnění či upřesnění. Lze tedy v tomto směru odkázat na závěry již učiněné v souvislosti s úpravou konkurenční doložky v českém zákoníku práce. Zakotvení institutu konkurenční doložky do právního řádu Slovenské republiky je ovšem velmi kladným jevem. Slovenská republika se tak postavila na roveň dalších evropských států, ve kterých je již možnost omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru standardem.

1. leden 2014 se pro odvětví soukromého práva stane datem přelomovým. Vláda, jakožto předkladatel nového občanského zákoníku a zákonů s tímto souvisejících, již veřejným prohlášením potvrdila, že i přes nesouhlasné hlasy opozičních stran nedojde k posunutí předpokládané účinnosti již přijatých rekodifikačních předpisů. Účinnost nového občanského zákoníku zasáhne s ohledem na jeho subsidiaritu i do pracovněprávních vztahů. Určité změny zákoníku práce pak také přinese zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného, který v době uzavření rukopisu (duben 2013) prošel prvním čtením legislativního procesu v Parlamentu Poslanecké sněmovny České republiky. V případě otázek, které jsou rozebrány v této práci, dojde k pozitivní změně například v inkorporaci moderačního práva soudu. Jelikož bude přijetím nového občanského zákoníku sjednocena úprava smluvní pokuty obsažená v nynějším občanském a obchodním zákoníku do jednoho právního předpisu, bude i smluvní pokuta upravena jednotně. Zákonodárce přejal úpravu týkající se možnosti soudu snížit nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu uplatňovanou v obchodněprávních vztazích a s účinností od nového roku již bude možné, aby toto oprávnění soudu bylo využíváno i ve vztazích občanskoprávních, tedy i pracovněprávních. Soudní orgán tak bude moci v případě, kdy uzná smluvní pokutu sjednanou v rámci ujednání o konkurenční doložce jako nepřiměřeně vysokou, rozhodnout o snížení její výši dle svého uvážení. Bude se tak dít oproti stávající nutnosti prohlášení ji v celém rozsahu za neplatnou.

I přes zmiňované návrhy na novelizaci platné právní úpravy se domnívám, že právní úprava zákazu konkurence v průběhu základního pracovněprávního vztahu i po jeho skončení v právním řádu České republiky *de lege lata* v podstatných náležitostech vyhovuje požadavkům, které jsou na ní kladeny, a kvalitou ji lze označit za právní úpravu, která je použitelná v právní praxi.

SEZNAM ZKRATEK

Ústava ČR	Zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění.
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást Ústavního pořádku České republiky, v platném znění.
ObčZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění.
ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění.
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění.

POUŽITÁ LITERATURA

KNIŽNÍ LITERATURA

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. xx, 673 s. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-172-7.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxiii, 1049 s. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-416-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. xxxiii, 539 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. xxxv, 575 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentár*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. xxi, 1063 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. xxi, 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentár*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLOHLÁVEK, Alexander J. et al. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 829 s. ISBN 978-80-7380-413-8.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BUKOVJAN, Petr, ed. *Zákoník práce s judikaturou*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 292 s. Zákony s judikaturou. ISBN 978-80-7357-403-1.

ELIÁŠ, Karel et al. *Kurs obchodního práva. Obecná část, Soutěžní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. xl, 609 s. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 80-7179-854-1.

ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. 1119 s. ISBN 978-80-7208-922-2.

- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. Edice učebnic PrF MU; sv. 351. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic PrF MU; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 329 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická; sv. 235. ISBN 80-210-2282-5.
- HARTMAN, Antonín, ed. *Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n.* V Praze: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1934. VIII - 420 s. Právnická knihovna; Sv. 23.
- HAVEL, Bohumil a kol. *Zákon o obchodních korporacích s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. 287 s. ISBN 978-80-7208-923-9.
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. xxxviii, 837 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-049-2.
- SRB, Jan, ed. a HERMANN-OTAVSKÝ, Karel, ed. *Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)*. Praha: Československý Kompas, 1935. XII - 559 s. Komentované zákony Československé republiky; Sv. 36.
- HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 168 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická; sv. 211. ISBN 80-210-2001-6.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 1007 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.

CHODĚRA, Oldřich. *Výklad k zákonu o soukromých zaměstnancích*. V Praze: Jednota čsl. soukromých úředníků, dílovedoucích a zřízenců, 1938. 317 s. Knihovna soukromého úředníka; sv. X.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem : právní stav k 1.1.2011*. 12. vyd. V Praze: Grada Publishing, 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.

KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. 1019 s. ISBN 80-86898-44-X.

KOROTVIČKOVÁ, Marie, KUBÍNKOVÁ, Marcela, ONISKO, Jakub, SAMEK, Vít. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů s účinností od 1.1.2003: zákon č. 312/2002 Sb.* Praha: Soudy, 2002. 211 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-903134-2-6.

KOSINA, Jan. *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. xiii, 122 s. ISBN 978-80-7400-167-3.

LASÁK, Jan a kol. *Zákon o obchodních korporacích, obchodní zákoník: srovnávací texty*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xiii, 357 s. ISBN 978-80-7357-346-1.

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. xxiv, 964 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-868-1.

SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Nový občanský zákoník: srovnání nové a současné úpravy občanského práva*. 1. vyd. [Praha]: C.H. Beck, 2012. xiv, 792 s. ISBN 978-80-7400-423-0.

ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009-2010. 2 sv. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-109-3.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6.

ŠTENGLOVÁ, Ivana, PLÍVA, Stanislav, TOMSA, Miloš a kol. *Obchodní zákoník: komentář*, 13. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxii, 1447 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-097-4.

ŠVESTKA, Jiří, JEHLIČKA, Oldřich, ŠKÁROVÁ, Marta, SPÁČIL, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 10., jubilejní vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. 1465 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 80-7179-486-4.

VEČERKOVÁ, Eva. *Nekalá soutěž a reklama: (vybrané kapitoly)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 330 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická = Acta Universitatis Masarykianae Brunensis. Iuridica; sv. 284. ISBN 80-210-3607-9.

VEDRAL, Josef. *Zákon o střetu zájmů: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. xxii, 195 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 80-7179-475-9.

VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 741 s. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7357-723-0.

ČASOPISECKÁ LITERATURA

- BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6.
- BOGNÁROVÁ, Věra. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 9 – 10.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, roč. 4, č. 10.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 1.
- GRULICH, Tomáš. Možnost odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce, *Právní rádce*, 2005, č. 2.
- HAJN, Petr. Generální klauzule proti nekalé soutěži a její funkce. *Právní rádce*. 1996, č. 8.
- HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibility v českém pracovním právu. *Auditorium*, Praha 2009.
- JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*, 2001, č. 8.
- JOUZA, Ladislav. Smlouvy a dohody podle ObčZ v pracovněprávních vztazích po nálezů Ústavního soudu ČR. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 5.
- KALENSKÁ, Marie. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě. *Bulletin advokacie*, 2000, č. 1.
- KOSTEČKA, Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*, 1994, č. 7.
- KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*, 1993, č. 3.
- KOSTEČKA, Jan. Sedmnáctá novela zákoníku práce. *Právní praxe*, 1994, č. 7.
- KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2001, č. 1.
- MACOURKOVÁ, Hana. Konkurenční dohoda podle platné právní úpravy zákoníku práce. *PSK – Personální a sociálně právní kartotéka*, 2005, roč. 8, č. 6.
- MUŠKA, František. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2006, č. 8.
- PAŘÍZEK, Igor. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2001, č. 4.

PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy. *Právní praxe v podnikání*, 1997, č. 7 – 8.

PÍCHOVÁ, Irena. Ad: Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2001, č. 8.

PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*, 2003, č. 10.

PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy*, 2009, č. 16.

SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 6.

SOUČKOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1994, č. 5.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. *Právo a podnikání*, 2003, č. 10.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru v 1. polovině 20. Století. *Právo a podnikání*. 2003, č. 12.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 15.

TUREK, Roman. Peněžitě vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 22

TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8.

URBANČÍKOVÁ, Alice. Smluvní svoboda v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 3.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11.

DŮVODOVÉ ZPRÁVY

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sněmovní tisk č. 1153/0, část č. 1/8. VI. n. zákoníku práce – EU*.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sněmovní tisk 411/0, část č. 1/2. Novela z. – zákoník práce – EU*.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In *Sněmovní tisk č. 930/0, část 1/6. Novela z. v souv. s přijetím rekodifikace soukromého práva - EU.*

Důvodová zpráva k zákonu č. 159/2006 Sb, o střetu zájmu.

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

Dôvodová správa k zákonu č. 361/2011 Z.z.

JUDIKATURA

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.09.2003, sp. zn. 29 Odo 181/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1241/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.12.2003, sp. zn. 32 Odo 476/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.1.2006, sp. zn. 5 Tdo 1640/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.2.2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20.1.1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 26.11.2010, sp. zn. 7 Cmo 66/2010.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 5.6.1997, sp. zn. 23 Co 209/1996.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14.4.2003, sp. zn. 22 Co 118/2003.

INTERNETOVÉ ZDROJE

<http://www.nsoud.cz/>

<http://www.psp.cz/>

<http://www.law.muni.cz/>

<http://www.vlada.cz>

<http://www.osn.cz/>

<http://skoly.fulsoft.cz/>

<http://www.jurisprudence.cz/>

<http://kraken.slv.cz/>

<http://www.nrsr.sk/web/>

<http://pravniradce.ihned.cz/>

<http://www.ipravnik.cz/>

<http://www.compet.cz/>

<http://www.mzdovapraxe.cz/>

<http://www.epravo.cz/>

<http://www.upjs.sk/>

SUMMARY

The purpose of my thesis is an analysis of the prohibition of employee's competitive conduct during and after the employment relationship. My research has focused on an interpretation of Labour law aspects of non-competition and their practical application.

The thesis is composed of five chapters:

The first chapter describes the historical evolution of the prohibition of competitive conduct in the Czech Republic. At the beginning of the 20th century, legislation and practices of the courts concerning this were at the highest level - and could be inspiring as well as helpful for legal interpretations for present times. After 1948, an employee was not allowed to compete with his or her employer, considering the political situation at that time, and there were no legal regulations regarding the competitive clause. After 1989, regarding social and economic changes, it was then needed more to protect employers against the competitive activities of current and former employees who could use information, knowledge and skills acquired during their employment; however, specific legal regulations of the prohibition of competitive conduct were missing in the Labour Code. After 1991, the Labour Code again applied restrictions for employees during their employment relationships and the first time the competitive clause became a part of the Labour Code was on January 1, 2000.

The next chapter of the thesis briefly describes historical evolution and some context of the current Labour Code. This chapter also does not omit changes which are connected with the New Civil Code.

The third chapter of the thesis deals with general questions of employee's competitive conduct against his/her employer during the employment relationship in Act No. 262/2006 Coll., the "New" Labour Code. It is important to state that both parties of an employment relationship have certain rights guaranteed by the Constitution as well as in the Declaration of Human Rights; however, those rights sometimes collide. There is the employee's right to freedom of trade and to choose a career, and the right of the employer to own and protect its assets. The basic duty of an employee – anti-competitive conduct against his/her employer – is expressed in Section 304 of the Labour Code. If the employee wants to work for another employer, it is important

which business this employer is in. If the business is the same as the one of his current employer, then the employee needs to receive a previous written consent by the current employer.

The fourth chapter deals with legal regulations of the competitive clause in the Labour Code. This chapter defines basic terms of the competitive clause and the necessary conditions for its valid conclusion, and this part of the thesis is also focused on the competitive clause in public services and on an applicant for a job restricted by a competitive clause.

Both of these chapters end with main summaries, which describe some aspects of the prohibition of employee's competitive conduct during and after the employment relationship in Slovak Labour Law. These parts of the chapters also compare differences between Czech and Slovak regulations.

The fifth chapter of the thesis is focused on competitive conduct in other legal regulations. The first part of this chapter briefly describes regulations in Act No. 513/1991 Coll., the Commercial Code, and second in Act No. 40/2009 Coll., Criminal Code.

Analyses in this thesis demonstrate that legislation regarding the Labour law aspects of non-competition in the Czech Republic is of very high quality and applicable for legal practices.

ABSTRAKT

Předkládaná rigorózní práce se zabývá problematikou zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu a po skončení pracovněprávního vztahu. Jejím cílem je rozbor ustanovení dotčených právních předpisů a poukázání na některá související soudní rozhodnutí. Práce je rozdělena do celkem pěti samostatných kapitol, přičemž stěžejní téma je rozpracováno v kapitole třetí (Právní úprava zákazu konkurenčního jednání po dobu trvání pracovněprávního vztahu) a čtvrté (Institut konkurenční doložky). Jelikož střet zaměstnavatele a zaměstnance v hospodářské soutěži a s tím související kolize základního práva na svobodu podnikání a svobodnou volbu povolání s ochranou vlastnictví upravují nejen právní předpisy pracovního práva, ale také práva obchodního, nepostrádá práce ani kapitolu věnující se této oblasti. V totožné části práce jsou zmíněna také související trestněprávní ustanovení. Současně práce neopomíjí historický vývoj vybrané problematiky a je proveden také stručný výklad některých obecných souvislostí platného zákoníku práce. V poznámkovém komentáři jsou uvedeny i změny, které s sebou přinese nový občanský zákoník. Práce se rovněž zaměřuje na úpravu zákazu konkurence zaměstnanců v rámci slovenského pracovního práva, kde poukazuje na pozitivní a negativní aspekty příslušných částí dotčeného zákona a nejnovější zkušenosti z aplikační praxe.

This presented thesis deals with the issue of prohibition of employee's competitive conduct during and after the employment relationship. The purpose of the thesis is to analyze the provisions of the affected legislation and to refer to some related court decisions. The thesis is composed of five separate chapters, the main part is elaborated in Chapter Three (legal regulations of the prohibition of competitive conduct during the employment relationship) and Chapter Four (non-competitive clauses). Labour law states the conflict of employers and employees in economic competition and the related collision of fundamental right to freedom of trade and choice of profession with protection to ownership, but legal regulations of trade law may be applied. The thesis deals with both of these areas and also related criminal legislation. Attention is also paid to the historical survey of these issues and the thesis briefly describes some of the general context of the current Labour Code. Changes which are

connected with the New Civil Code are mentioned as comments. The thesis also focuses on legal regulations of the prohibition of competition in Slovak labour law, in which it refers to the positive and negative aspects of the relevant sections of the Act as well as recent experiences of practical application.

Mgr. Hana Brončková

Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence

Klíčová slova: pracovní právo – pracovněprávní vztahy – zákaz konkurence

Hana Brončková

Labour law aspects of non-competition

Keywords: labour law – Labour relations – non-competition

2013